

ARTIKEL AKADEMIK

Lapangan Kerja Berkualitas sebagai Ujian Keberhasilan Ekonomi Indonesia

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD

www.rudyct.com/cv.pdf

Institut Bisnis dan Multimedia (IBM ASMI)

Bogor - 2026

ARTIKEL ILMIAH

LAPANGAN KERJA BERKUALITAS

sebagai

UJIAN KEBERHASILAN EKONOMI INDONESIA

Pertumbuhan ekonomi sejati bukan hanya diukur dari angka, tetapi dari kualitas hidup, martabat pekerja, dan masa depan bangsanya.



Oleh:
Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD
www.rudyc.com/cv.pdf
IBM-ASMI
(Institut Bisnis dan Multimedia)

9 DIMENSI LAPANGAN KERJA BERKUALITAS

1 PENDAPATAN LAYAK Upah yang adil untuk hidup bermartabat.	2 KEAMANAN KERJA Jaminan kepastian kerja dan perlindungan dari PHK sewenang-wenang.	3 PENGEMBANGAN KOMPETENSI Kesempatan belajar berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan.	4 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA Lingkungan kerja aman, sehat, dan manusiawi.	5 KESETARAAN DAN NON-DISKRIMINASI Kesempatan yang sama tanpa diskriminasi gender, usia, agama, dan asal-usul.	6 PARTISIPASI DAN SUARA PEKERJA Pekerja dilibatkan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.	7 KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP Waktu dan fleksibilitas untuk hidup keluarga, sosial, dan pribadi.	8 PERLINDUNGAN SOSIAL Akses jaminan sosial, pensiun, kesehatan, dan hari tua.	9 KONTRIBUSI DAN MAKNA Pekerjaan yang bermanfaat, produktif, dan memberi dampak bagi masyarakat.
---	--	--	---	--	--	--	--	---

TANTANGAN UTAMA

INFORMALITAS TINGGI Masih dominan di banyak sektor dan wilayah.	UPAH DAN DAYA BELI TERBATAS Kesenjangan upah dan biaya hidup masih tinggi.
PRODUKTIVITAS RENDAH Daya saing tenaga kerja belum optimal.	OTOMASI DAN DISRUPSI TEKNOLOGI Mengubah struktur pekerjaan secara cepat.
KETIDAKSESUAIAN KOMPETENSI Mismatch antara pendidikan dan kebutuhan industri.	DISPARITAS WILAYAH Ketimpangan kesempatan kerja antar daerah.

AGENDA STRATEGIS

- ✓ INVESTASI PADAT KERJA DAN BERKUALITAS
- ✓ Pendidikan dan pelatihan vokasi relevan industri
- ✓ Perlindungan pekerja dan perluasan jaminan sosial
- ✓ Dukungan UMKM dan kewirausahaan
- ✓ Transformasi digital yang inklusif
- ✓ Transisi hijau dan penciptaan green jobs
- ✓ Dialog sosial yang konstruktif
- ✓ Tata kelola ketenagakerjaan yang efektif
- ✓ Ekonomi berkeadilan untuk kesejahteraan bersama

TUJUAN AKHIR
Mewujudkan lapangan kerja berkualitas sebagai fondasi Indonesia yang produktif, inklusif, berdaya saing, dan berkeadilan.

“Investasi terbaik bukan hanya pada mesin dan modal, tetapi pada manusia dan martabat kerjanya.”

RudyCT
Academic Series 2025

ABSTRAK

Keberhasilan ekonomi pada akhirnya diuji bukan hanya oleh seberapa cepat produk domestik bruto tumbuh, melainkan oleh kemampuan pertumbuhan tersebut mengubah kehidupan masyarakat melalui pekerjaan yang produktif, berupah layak, aman, bermartabat, inklusif, serta memberikan ruang bagi peningkatan keterampilan dan mobilitas sosial. Artikel ini membahas lapangan kerja berkualitas sebagai ukuran substantif keberhasilan pembangunan ekonomi Indonesia. Dengan menggabungkan perspektif ekonomi pembangunan, ekonomi tenaga kerja, produktivitas, kelembagaan, perubahan teknologi, dan kebijakan publik, pembahasan menempatkan pekerjaan sebagai penghubung utama antara pertumbuhan makroekonomi dan kesejahteraan rumah tangga. Data Sakernas Februari 2026 menunjukkan angkatan kerja Indonesia mencapai 154,91 juta orang, penduduk bekerja 147,67 juta orang, Tingkat Pengangguran Terbuka 4,68 persen, dan rata-rata upah buruh Rp3,29 juta per bulan. Angka tersebut menandakan kemajuan kuantitatif, tetapi belum dengan sendirinya menjawab persoalan kualitas pekerjaan, informalitas, ketidakpastian pendapatan, kesenjangan produktivitas, ketidakcocokan keterampilan, perlindungan sosial, serta disparitas antardaerah dan antarkelompok. Artikel ini mengajukan kerangka bahwa pekerjaan berkualitas harus dinilai melalui sekurang-kurangnya sembilan dimensi: produktivitas, upah dan pendapatan, stabilitas kerja, perlindungan sosial, keselamatan, kesempatan belajar, suara pekerja, kesetaraan, serta prospek karier. Pada era AI, ekonomi digital, transisi hijau, dan hilirisasi, kebijakan penciptaan kerja tidak cukup berorientasi pada jumlah lowongan. Indonesia memerlukan strategi terpadu yang menyatukan kebijakan industri, investasi, pendidikan, pelatihan, UMKM, perlindungan sosial, kebijakan upah, dialog sosial, transformasi digital, dan pembangunan wilayah. Kesimpulan utama artikel ini adalah bahwa lapangan kerja berkualitas merupakan mekanisme transmisi paling penting agar pertumbuhan berubah menjadi kesejahteraan yang inklusif; karena itu, kualitas pekerjaan layak ditempatkan sebagai indikator utama keberhasilan ekonomi Indonesia menuju 2045.

Kata Kunci: lapangan kerja berkualitas; pekerjaan layak; produktivitas; upah; informalitas; pengangguran; keterampilan; transformasi digital; AI; pertumbuhan inklusif; Indonesia Emas 2045

Snapshot Ketenagakerjaan Indonesia: Februari 2026

Indikator	Nilai
Angkatan kerja	154,91 juta orang
Penduduk bekerja	147,67 juta orang
TPT	4,68%
TPAK	70,56%
Rata-rata upah buruh	Rp3,29 juta/bulan
Serapan pertanian, kehutanan, perikanan	42,49 juta orang (28,78%)

Sumber: BPS, Berita Resmi Statistik Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia, 5 Mei 2026; Sakernas Februari 2026.

DAFTAR ISI

1. Pendahuluan: Dari Pertumbuhan Ekonomi ke Kualitas Kehidupan Kerja
2. Apa yang Dimaksud dengan Lapangan Kerja Berkualitas?
3. Mengapa Pekerjaan Menjadi Jembatan antara Pertumbuhan dan Kesejahteraan

4. Potret Pasar Kerja Indonesia Februari 2026
5. Formalitas, Informalitas, dan Kerentanan Ekonomi
6. Upah Layak, Pendapatan, dan Daya Beli
7. Produktivitas sebagai Fondasi Pekerjaan Berkualitas
8. Keamanan Kerja, Kontrak, dan Fleksibilitas yang Berkeadilan
9. Perlindungan Sosial sebagai Infrastruktur Pasar Kerja
10. Pendidikan, Keterampilan, dan Skill Mismatch
11. Pemuda, Transisi Sekolah-Kerja, dan Risiko Generasi Hilang
12. Gender, Care Economy, dan Partisipasi Perempuan
13. Disparitas Wilayah dan Geografi Kesempatan Kerja
14. Transformasi Pertanian dan Pekerjaan Pedesaan Berkualitas
15. Manufaktur, Industrialisasi, dan Middle-Income Challenge
16. Sektor Jasa dan Tantangan Polarisasi Produktivitas
17. UMKM, Kewirausahaan, dan Penciptaan Kerja
18. Ekonomi Platform dan Gig Work
19. Artificial Intelligence, Otomatisasi, dan Redesign Pekerjaan
20. Green Jobs dan Transisi Energi yang Adil
21. Ekonomi Maritim, Pariwisata, dan Pekerjaan Kepulauan
22. Kesehatan, Pendidikan, dan Care Services sebagai Mesin Pekerjaan
23. Hilirisasi, Investasi, dan Local Value Creation
24. Iklim Investasi dan Penciptaan Pekerjaan Produktif
25. Regulasi Ketenagakerjaan dan Kualitas Institusi
26. Kebijakan Upah, Produktivitas, dan Dialog Sosial
27. Reskilling, Upskilling, dan Sistem Pembelajaran Sepanjang Hayat
28. Manajemen Perusahaan dan Kualitas Pengalaman Kerja
29. Kota, Perumahan, Transportasi, dan Biaya Mengakses Pekerjaan
30. Pengukuran: Dari TPT menuju Indeks Kualitas Pekerjaan
31. Skenario Indonesia 2045: Kuantitas Tanpa Kualitas atau Transformasi Produktif
32. Arsitektur Kebijakan Nasional untuk Pekerjaan Berkualitas
33. Peran Pemerintah Daerah dan Ekosistem Lokal
34. Peran Perguruan Tinggi, Riset, dan Pendidikan Manajemen
35. Agenda Perusahaan: Dari Human Resources menuju Human Capability
36. Kesimpulan: Pekerjaan Berkualitas sebagai Ukuran Keberhasilan Ekonomi

Glossarium

Daftar Pustaka

Catatan Pendekatan

Artikel ini merupakan kajian naratif-analitis. Data kontemporer terutama digunakan untuk memotret struktur pasar kerja Indonesia, sementara argumentasi kebijakan dibangun dengan memadukan ekonomi pembangunan, ekonomi tenaga kerja, manajemen, dan literatur pekerjaan layak. Angka terbaru ditempatkan sebagai konteks, bukan sebagai satu-satunya ukuran keberhasilan.

Istilah 'lapangan kerja berkualitas' dalam artikel ini tidak dibatasi pada status formal. Sebuah pekerjaan dinilai melalui kombinasi produktivitas, pendapatan, stabilitas, perlindungan, keselamatan, kesempatan belajar, voice, kesetaraan, dan prospek. Dengan demikian, pekerjaan mandiri atau informal dapat memiliki beberapa dimensi kualitas yang baik, tetapi sering menghadapi kelemahan pada perlindungan dan kepastian; sebaliknya, status formal tidak otomatis menjamin seluruh dimensi kualitas.

1. Pendahuluan: Dari Pertumbuhan Ekonomi ke Kualitas Kehidupan Kerja

Bagian ini membahas pendahuluan: dari pertumbuhan ekonomi ke kualitas kehidupan kerja sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Paradoks pertumbuhan yang dapat meningkat tanpa menjamin kualitas pekerjaan bagi sebagian besar rumah tangga

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, paradoks pertumbuhan yang dapat meningkat tanpa menjamin kualitas pekerjaan bagi sebagian besar rumah tangga merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Pekerjaan sebagai saluran utama yang menghubungkan produktivitas nasional, pendapatan keluarga, martabat, dan partisipasi sosial

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, pekerjaan sebagai saluran utama yang menghubungkan produktivitas nasional, pendapatan keluarga, martabat, dan partisipasi sosial merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Perbedaan antara penciptaan pekerjaan secara kuantitatif dan penciptaan pekerjaan yang produktif serta berkelanjutan

Pada tingkat perusahaan, perbedaan antara penciptaan pekerjaan secara kuantitatif dan penciptaan pekerjaan yang produktif serta berkelanjutan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Alasan Indonesia memerlukan ukuran keberhasilan ekonomi yang melampaui PDB dan tingkat pengangguran terbuka

Dari perspektif kelembagaan, alasan Indonesia memerlukan ukuran keberhasilan ekonomi yang melampaui PDB dan tingkat pengangguran terbuka merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Hubungan kualitas pekerjaan dengan stabilitas sosial, legitimasi kebijakan, kelas menengah, dan ketahanan demokrasi

Bagi rumah tangga pekerja, hubungan kualitas pekerjaan dengan stabilitas sosial, legitimasi kebijakan, kelas menengah, dan ketahanan demokrasi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

2. Apa yang Dimaksud dengan Lapangan Kerja Berkualitas?

Bagian ini membahas apa yang dimaksud dengan lapangan kerja berkualitas? sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Konsep decent work ILO dan perluasan maknanya dari sekadar memiliki pekerjaan menjadi pekerjaan yang bermartabat

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, konsep decent work ILO dan perluasan maknanya dari sekadar memiliki pekerjaan menjadi pekerjaan yang bermartabat merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Produktivitas sebagai fondasi ekonomi bagi keberlanjutan upah dan perusahaan

Pada tingkat perusahaan, produktivitas sebagai fondasi ekonomi bagi keberlanjutan upah dan perusahaan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian

menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Upah layak, kepastian pendapatan, dan kemampuan pekerja memenuhi kebutuhan serta menabung untuk masa depan

Dari perspektif kelembagaan, upah layak, kepastian pendapatan, dan kemampuan pekerja memenuhi kebutuhan serta menabung untuk masa depan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Stabilitas hubungan kerja tanpa menghilangkan fleksibilitas adaptif yang diperlukan perusahaan

Bagi rumah tangga pekerja, stabilitas hubungan kerja tanpa menghilangkan fleksibilitas adaptif yang diperlukan perusahaan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan

lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan menghadapi risiko kehidupan

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan menghadapi risiko kehidupan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai

investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

3. Mengapa Pekerjaan Menjadi Jembatan antara Pertumbuhan dan Kesejahteraan

Bagian ini membahas mengapa pekerjaan menjadi jembatan antara pertumbuhan dan kesejahteraan sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Mekanisme transmisi pertumbuhan melalui pendapatan tenaga kerja dan konsumsi rumah tangga

Pada tingkat perusahaan, mekanisme transmisi pertumbuhan melalui pendapatan tenaga kerja dan konsumsi rumah tangga merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Peran pekerjaan dalam pembentukan human capital karena pengalaman kerja meningkatkan pengetahuan tacit dan kompetensi

Dari perspektif kelembagaan, peran pekerjaan dalam pembentukan human capital karena pengalaman kerja meningkatkan pengetahuan tacit dan kompetensi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan

otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Hubungan employment multiplier dengan permintaan lokal, UMKM, dan ekonomi daerah

Bagi rumah tangga pekerja, hubungan employment multiplier dengan permintaan lokal, UMKM, dan ekonomi daerah merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Pekerjaan sebagai sarana distribusi hasil pertumbuhan yang lebih berkelanjutan daripada bantuan sementara

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, pekerjaan sebagai sarana distribusi hasil pertumbuhan yang lebih berkelanjutan daripada bantuan sementara merupakan unsur penting untuk

memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Dampak kualitas kerja terhadap kesehatan, pendidikan anak, perumahan, dan keamanan ekonomi rumah tangga

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, dampak kualitas kerja terhadap kesehatan, pendidikan anak, perumahan, dan keamanan ekonomi rumah tangga merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu

pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

4. Potret Pasar Kerja Indonesia Februari 2026

Bagian ini membahas potret pasar kerja Indonesia Februari 2026 sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Angkatan kerja 154,91 juta orang sebagai skala kebijakan yang sangat besar

Dari perspektif kelembagaan, angkatan kerja 154,91 juta orang sebagai skala kebijakan yang sangat besar merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

147,67 juta penduduk bekerja dan konsekuensi bahwa kualitas pekerjaan mereka lebih penting daripada angka agregat semata

Bagi rumah tangga pekerja, 147,67 juta penduduk bekerja dan konsekuensi bahwa kualitas pekerjaan mereka lebih penting daripada angka agregat semata merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat

bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

TPT 4,68 persen yang menurun tetapi tidak menggambarkan seluruh persoalan underemployment dan kerentanan

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, TPT 4,68 persen yang menurun tetapi tidak menggambarkan seluruh persoalan underemployment dan kerentanan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Rata-rata upah buruh Rp3,29 juta sebagai indikator yang harus dibaca bersama produktivitas, harga, wilayah, dan distribusi upah

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, rata-rata upah buruh Rp3,29 juta sebagai indikator yang harus dibaca bersama produktivitas, harga, wilayah, dan distribusi upah merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur

hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Pertanian, kehutanan, dan perikanan menyerap 28,78 persen pekerja dan mencerminkan pentingnya transformasi produktivitas pedesaan

Pada era transformasi digital, pertanian, kehutanan, dan perikanan menyerap 28,78 persen pekerja dan mencerminkan pentingnya transformasi produktivitas pedesaan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan

naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

5. Formalitas, Informalitas, dan Kerentanan Ekonomi

Bagian ini membahas formalitas, informalitas, dan kerentanan ekonomi sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Informalitas sebagai strategi bertahan hidup sekaligus bentuk kewirausahaan yang tidak selalu identik dengan kemiskinan

Bagi rumah tangga pekerja, informalitas sebagai strategi bertahan hidup sekaligus bentuk kewirausahaan yang tidak selalu identik dengan kemiskinan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Perbedaan produktivitas dan akses modal antara kegiatan formal dan informal

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, perbedaan produktivitas dan akses modal antara kegiatan formal dan informal merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja

memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Keterbatasan perlindungan sosial, kepastian kontrak, serta akses pembiayaan pada pekerja informal

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, keterbatasan perlindungan sosial, kepastian kontrak, serta akses pembiayaan pada pekerja informal merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Biaya formalisasi dan kompleksitas regulasi yang dapat membuat usaha mikro enggan naik kelas

Pada era transformasi digital, biaya formalisasi dan kompleksitas regulasi yang dapat membuat usaha mikro enggan naik kelas merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang

mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Pentingnya transisi bertahap dari informalitas menuju formalitas produktif, bukan penertiban administratif semata

Dari sisi kebijakan publik, pentingnya transisi bertahap dari informalitas menuju formalitas produktif, bukan penertiban administratif semata merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

6. Upah Layak, Pendapatan, dan Daya Beli

Bagian ini membahas upah layak, pendapatan, dan daya beli sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Perbedaan upah minimum, upah pasar, living wage, dan pendapatan total rumah tangga

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, perbedaan upah minimum, upah pasar, living wage, dan pendapatan total rumah tangga merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Upah sebagai harga tenaga kerja sekaligus sumber daya utama bagi kehidupan manusia

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, upah sebagai harga tenaga kerja sekaligus sumber daya utama bagi kehidupan manusia merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan

perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Hubungan produktivitas dan pertumbuhan upah riil untuk menjaga daya saing sekaligus kesejahteraan

Pada era transformasi digital, hubungan produktivitas dan pertumbuhan upah riil untuk menjaga daya saing sekaligus kesejahteraan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Dampak inflasi pangan, perumahan, transportasi, pendidikan, dan kesehatan terhadap nilai riil pendapatan

Dari sisi kebijakan publik, dampak inflasi pangan, perumahan, transportasi, pendidikan, dan kesehatan terhadap nilai riil pendapatan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja

memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Ketimpangan upah berdasarkan pendidikan, gender, wilayah, sektor, dan posisi dalam rantai nilai

Dalam praktik manajemen, ketimpangan upah berdasarkan pendidikan, gender, wilayah, sektor, dan posisi dalam rantai nilai merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

7. Produktivitas sebagai Fondasi Pekerjaan Berkualitas

Bagian ini membahas produktivitas sebagai fondasi pekerjaan berkualitas sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Produktivitas tenaga kerja sebagai kemampuan menghasilkan nilai lebih tinggi per unit waktu dan sumber daya

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, produktivitas tenaga kerja sebagai kemampuan menghasilkan nilai lebih tinggi per unit waktu dan sumber daya merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Perbedaan produktivitas antarperusahaan dan antarwilayah sebagai penyebab utama variasi upah

Pada era transformasi digital, perbedaan produktivitas antarperusahaan dan antarwilayah sebagai penyebab utama variasi upah merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis

ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Teknologi, manajemen, modal, infrastruktur, dan keterampilan sebagai komplementer produktivitas

Dari sisi kebijakan publik, teknologi, manajemen, modal, infrastruktur, dan keterampilan sebagai komplementer produktivitas merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Pentingnya difusi teknologi kepada UMKM, bukan hanya adopsi teknologi di perusahaan frontier

Dalam praktik manajemen, pentingnya difusi teknologi kepada UMKM, bukan hanya adopsi teknologi di perusahaan frontier merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh

kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Praktik manajemen berkualitas, standardisasi proses, data, dan continuous improvement

Secara distributif, praktik manajemen berkualitas, standardisasi proses, data, dan continuous improvement merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

8. Keamanan Kerja, Kontrak, dan Fleksibilitas yang Berkeadilan

Bagian ini membahas keamanan kerja, kontrak, dan fleksibilitas yang berkeadilan sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Ketegangan klasik antara job security dan kebutuhan perusahaan menyesuaikan diri terhadap perubahan permintaan

Pada era transformasi digital, ketegangan klasik antara job security dan kebutuhan perusahaan menyesuaikan diri terhadap perubahan permintaan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Flexicurity sebagai gagasan menggabungkan fleksibilitas pasar kerja dengan keamanan pendapatan dan employability

Dari sisi kebijakan publik, flexicurity sebagai gagasan menggabungkan fleksibilitas pasar kerja dengan keamanan pendapatan dan employability merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan

kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Kontrak kerja yang jelas sebagai instrumen pengurangan ketidakpastian dan konflik

Dalam praktik manajemen, kontrak kerja yang jelas sebagai instrumen pengurangan ketidakpastian dan konflik merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Risiko kontrak berulang jangka pendek terhadap investasi pekerja pada keterampilan dan komitmen organisasi

Secara distributif, risiko kontrak berulang jangka pendek terhadap investasi pekerja pada keterampilan dan komitmen organisasi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya

transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Pentingnya severance, unemployment protection, dan layanan penempatan kembali yang efektif

Dari perspektif produktivitas, pentingnya severance, unemployment protection, dan layanan penempatan kembali yang efektif merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

9. Perlindungan Sosial sebagai Infrastruktur Pasar Kerja

Bagian ini membahas perlindungan sosial sebagai infrastruktur pasar kerja sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-

ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, kematian, dan kehilangan pekerjaan sebagai bagian kualitas kerja

Dari sisi kebijakan publik, jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, kematian, dan kehilangan pekerjaan sebagai bagian kualitas kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Perlindungan sosial sebagai mekanisme berbagi risiko yang memungkinkan pekerja berani berpindah menuju pekerjaan lebih produktif

Dalam praktik manajemen, perlindungan sosial sebagai mekanisme berbagi risiko yang memungkinkan pekerja berani berpindah menuju pekerjaan lebih produktif merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena

skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Cakupan pekerja informal dan pekerja platform yang menuntut desain iuran fleksibel dan portabel

Secara distributif, cakupan pekerja informal dan pekerja platform yang menuntut desain iuran fleksibel dan portabel merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Integrasi data ketenagakerjaan, kependudukan, perpajakan, dan jaminan sosial untuk meningkatkan ketepatan layanan

Dari perspektif produktivitas, integrasi data ketenagakerjaan, kependudukan, perpajakan, dan jaminan sosial untuk meningkatkan ketepatan layanan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko

secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Perlindungan sosial adaptif dalam menghadapi krisis, bencana, dan disrupsi teknologi

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, perlindungan sosial adaptif dalam menghadapi krisis, bencana, dan disrupsi teknologi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

10. Pendidikan, Keterampilan, dan Skill Mismatch

Bagian ini membahas pendidikan, keterampilan, dan skill mismatch sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Ijazah tidak selalu identik dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja

Dalam praktik manajemen, ijazah tidak selalu identik dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Horizontal mismatch ketika bidang pendidikan tidak sesuai pekerjaan dan vertical mismatch ketika level keterampilan tidak sesuai tuntutan posisi

Secara distributif, horizontal mismatch ketika bidang pendidikan tidak sesuai pekerjaan dan vertical mismatch ketika level keterampilan tidak sesuai tuntutan posisi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Pentingnya foundational skills, literasi numerik, digital, komunikasi, dan problem solving

Dari perspektif produktivitas, pentingnya foundational skills, literasi numerik, digital, komunikasi, dan problem solving merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Peran TVET dan pendidikan vokasi berbasis standar kompetensi serta kedekatan dengan perusahaan

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, peran TVET dan pendidikan vokasi berbasis standar kompetensi serta kedekatan dengan perusahaan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Microcredentials, sertifikasi, recognition of prior learning, dan pembelajaran modular

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, microcredentials, sertifikasi, recognition of prior learning, dan pembelajaran modular merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

11. Pemuda, Transisi Sekolah-Kerja, dan Risiko Generasi Hilang

Bagian ini membahas pemuda, transisi sekolah-kerja, dan risiko generasi hilang sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Masa transisi dari pendidikan ke pekerjaan sebagai titik kritis pembentukan karier seumur hidup

Secara distributif, masa transisi dari pendidikan ke pekerjaan sebagai titik kritis pembentukan karier seumur hidup merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja

tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Scarring effect dari pengangguran awal dan pekerjaan pertama berkualitas rendah

Dari perspektif produktivitas, scarring effect dari pengangguran awal dan pekerjaan pertama berkualitas rendah merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Magang bermutu, apprenticeship, career services, dan proyek industri sebagai jembatan pengalaman

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, magang bermutu, apprenticeship, career services, dan proyek industri sebagai jembatan pengalaman merupakan unsur penting untuk memahami mengapa

penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

NEET sebagai indikator yang perlu ditangani melalui pendekatan lintas pendidikan, sosial, dan tenaga kerja

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, NEET sebagai indikator yang perlu ditangani melalui pendekatan lintas pendidikan, sosial, dan tenaga kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Aspirasi generasi muda terhadap makna kerja, fleksibilitas, pembelajaran, dan fairness

Pada tingkat perusahaan, aspirasi generasi muda terhadap makna kerja, fleksibilitas, pembelajaran, dan fairness merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

12. Gender, Care Economy, dan Partisipasi Perempuan

Bagian ini membahas gender, care economy, dan partisipasi perempuan sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Hambatan partisipasi perempuan yang berasal dari beban perawatan tidak berbayar, norma sosial, transportasi, dan keamanan

Dari perspektif produktivitas, hambatan partisipasi perempuan yang berasal dari beban perawatan tidak berbayar, norma sosial, transportasi, dan keamanan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Childcare dan eldercare sebagai infrastruktur ekonomi, bukan semata urusan domestik

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, childcare dan eldercare sebagai infrastruktur ekonomi, bukan semata urusan domestik merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Gender wage gap dan occupational segregation yang mengurangi pemanfaatan talenta nasional

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, gender wage gap dan occupational segregation yang mengurangi pemanfaatan talenta nasional merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Fleksibilitas kerja yang dirancang dengan perlindungan agar tidak memindahkan risiko kepada pekerja perempuan

Pada tingkat perusahaan, fleksibilitas kerja yang dirancang dengan perlindungan agar tidak memindahkan risiko kepada pekerja perempuan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor.

Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Kebijakan parental leave dan return-to-work yang mempertahankan human capital

Dari perspektif kelembagaan, kebijakan parental leave dan return-to-work yang mempertahankan human capital merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

13. Disparitas Wilayah dan Geografi Kesempatan Kerja

Bagian ini membahas disparitas wilayah dan geografi kesempatan kerja sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Konsentrasi pekerjaan produktif di pusat-pusat ekonomi dan biaya migrasi bagi pencari kerja

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, konsentrasi pekerjaan produktif di pusat-pusat ekonomi dan biaya migrasi bagi pencari kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Perbedaan struktur ekonomi provinsi yang menyebabkan variasi besar dalam pengangguran, formalitas, dan upah

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, perbedaan struktur ekonomi provinsi yang menyebabkan variasi besar dalam pengangguran, formalitas, dan upah merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Infrastruktur transportasi dan digital sebagai penghubung pekerja dengan pasar

Pada tingkat perusahaan, infrastruktur transportasi dan digital sebagai penghubung pekerja dengan pasar merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Urbanisasi yang produktif bila kota menyediakan perumahan terjangkau, mobilitas, dan layanan dasar

Dari perspektif kelembagaan, urbanisasi yang produktif bila kota menyediakan perumahan terjangkau, mobilitas, dan layanan dasar merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Potensi kota menengah sebagai pusat pekerjaan baru yang mengurangi tekanan metropolitan

Bagi rumah tangga pekerja, potensi kota menengah sebagai pusat pekerjaan baru yang mengurangi tekanan metropolitan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

14. Transformasi Pertanian dan Pekerjaan Pedesaan Berkualitas

Bagian ini membahas transformasi pertanian dan pekerjaan pedesaan berkualitas sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Besarnya serapan tenaga kerja pertanian menjadikan produktivitas pedesaan pusat agenda pekerjaan nasional

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, besarnya serapan tenaga kerja pertanian menjadikan produktivitas pedesaan pusat agenda pekerjaan nasional merupakan unsur penting untuk memahami

mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Fragmentasi lahan, akses input, irigasi, mekanisasi, dan pembiayaan sebagai faktor produktivitas

Pada tingkat perusahaan, fragmentasi lahan, akses input, irigasi, mekanisasi, dan pembiayaan sebagai faktor produktivitas merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Agroindustri dan pengolahan pascapanen sebagai cara memindahkan nilai tambah lebih dekat kepada petani

Dari perspektif kelembagaan, agroindustri dan pengolahan pascapanen sebagai cara memindahkan nilai tambah lebih dekat kepada petani merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Koperasi modern, kontrak yang adil, dan digital marketplace untuk memperkuat posisi tawar produsen kecil

Bagi rumah tangga pekerja, koperasi modern, kontrak yang adil, dan digital marketplace untuk memperkuat posisi tawar produsen kecil merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Regenerasi petani dan penggunaan teknologi oleh generasi muda

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, regenerasi petani dan penggunaan teknologi oleh generasi muda merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

15. Manufaktur, Industrialisasi, dan Middle-Income Challenge

Bagian ini membahas manufaktur, industrialisasi, dan middle-income challenge sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Manufaktur sebagai sektor historis yang mampu menggabungkan skala, produktivitas, ekspor, dan pembelajaran tenaga kerja

Pada tingkat perusahaan, manufaktur sebagai sektor historis yang mampu menggabungkan skala, produktivitas, ekspor, dan pembelajaran tenaga kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi,

struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Premature deindustrialization sebagai risiko bila pekerja berpindah terlalu cepat ke jasa berproduktivitas rendah

Dari perspektif kelembagaan, premature deindustrialization sebagai risiko bila pekerja berpindah terlalu cepat ke jasa berproduktivitas rendah merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Industrial deepening dari perakitan menuju desain, engineering, komponen, dan layanan bernilai tambah

Bagi rumah tangga pekerja, industrial deepening dari perakitan menuju desain, engineering, komponen, dan layanan bernilai tambah merupakan unsur penting untuk memahami mengapa

penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Linkage perusahaan besar dengan pemasok domestik sebagai mekanisme transfer teknologi dan standar

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, linkage perusahaan besar dengan pemasok domestik sebagai mekanisme transfer teknologi dan standar merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Otomasi yang dapat menggantikan tugas rutin tetapi juga menciptakan pekerjaan teknis dan manajerial baru

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, otomasi yang dapat menggantikan tugas rutin tetapi juga menciptakan pekerjaan teknis dan manajerial baru merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

16. Sektor Jasa dan Tantangan Polarisasi Produktivitas

Bagian ini membahas sektor jasa dan tantangan polarisasi produktivitas sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Jasa mencakup spektrum luas dari perdagangan informal berproduktivitas rendah hingga keuangan, teknologi, dan professional services

Dari perspektif kelembagaan, jasa mencakup spektrum luas dari perdagangan informal berproduktivitas rendah hingga keuangan, teknologi, dan professional services merupakan unsur

penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Servicification industri ketika manufaktur semakin bergantung pada desain, data, logistik, software, pemasaran, dan after-sales

Bagi rumah tangga pekerja, servicification industri ketika manufaktur semakin bergantung pada desain, data, logistik, software, pemasaran, dan after-sales merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Potensi pariwisata berkualitas yang menautkan pengalaman wisata dengan ekonomi lokal dan standar kerja

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, potensi pariwisata berkualitas yang menautkan pengalaman wisata dengan ekonomi lokal dan standar kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Logistik, transportasi, dan pergudangan sebagai pengungkit produktivitas nasional

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, logistik, transportasi, dan pergudangan sebagai pengungkit produktivitas nasional merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Business process services dan ekonomi digital sebagai sumber ekspor jasa baru

Pada era transformasi digital, business process services dan ekonomi digital sebagai sumber ekspor jasa baru merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

17. UMKM, Kewirausahaan, dan Penciptaan Kerja

Bagian ini membahas umkm, kewirausahaan, dan penciptaan kerja sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

UMKM sebagai penyerap tenaga kerja besar tetapi heterogen dari usaha subsisten hingga perusahaan tumbuh cepat

Bagi rumah tangga pekerja, UMKM sebagai penyerap tenaga kerja besar tetapi heterogen dari usaha subsisten hingga perusahaan tumbuh cepat merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis

dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Kebutuhan membedakan kebijakan perlindungan usaha mikro dan kebijakan scale-up bagi usaha berpotensi produktif

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, kebutuhan membedakan kebijakan perlindungan usaha mikro dan kebijakan scale-up bagi usaha berpotensi produktif merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Akses pembiayaan yang harus disertai peningkatan manajemen, pasar, teknologi, dan pencatatan keuangan

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, akses pembiayaan yang harus disertai peningkatan manajemen, pasar, teknologi, dan pencatatan keuangan merupakan unsur penting untuk memahami

mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Digitalisasi UMKM yang bermakna ketika meningkatkan penjualan, efisiensi, dan data untuk keputusan

Pada era transformasi digital, digitalisasi UMKM yang bermakna ketika meningkatkan penjualan, efisiensi, dan data untuk keputusan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Cluster, koperasi, dan shared services sebagai cara mengatasi keterbatasan skala

Dari sisi kebijakan publik, cluster, koperasi, dan shared services sebagai cara mengatasi keterbatasan skala merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja

tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

18. Ekonomi Platform dan Gig Work

Bagian ini membahas ekonomi platform dan gig work sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Platform digital menurunkan biaya pencocokan antara permintaan dan penawaran jasa

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, platform digital menurunkan biaya pencocokan antara permintaan dan penawaran jasa merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau

peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Fleksibilitas jam kerja dapat bermanfaat tetapi volatilitas pendapatan dan transfer risiko perlu dikelola

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, fleksibilitas jam kerja dapat bermanfaat tetapi volatilitas pendapatan dan transfer risiko perlu dikelola merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Status hubungan kerja sebagai persoalan hukum yang harus melihat kontrol algoritmik dan ketergantungan ekonomi

Pada era transformasi digital, status hubungan kerja sebagai persoalan hukum yang harus melihat kontrol algoritmik dan ketergantungan ekonomi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat

meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Algorithmic management, rating, dan deactivation sebagai bentuk baru tata kelola kerja

Dari sisi kebijakan publik, algorithmic management, rating, dan deactivation sebagai bentuk baru tata kelola kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Transparansi aturan platform dan mekanisme banding sebagai elemen fairness

Dalam praktik manajemen, transparansi aturan platform dan mekanisme banding sebagai elemen fairness merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan

sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

19. Artificial Intelligence, Otomatisasi, dan Redesign Pekerjaan

Bagian ini membahas artificial intelligence, otomatisasi, dan redesign pekerjaan sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

AI lebih sering mengubah bundel tugas daripada menghapus seluruh pekerjaan secara seragam

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, AI lebih sering mengubah bundel tugas daripada menghapus seluruh pekerjaan secara seragam merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya

transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Substitusi tugas rutin dan augmentasi pekerjaan yang memerlukan judgement, relasi, kreativitas, dan tanggung jawab

Pada era transformasi digital, substitusi tugas rutin dan augmentasi pekerjaan yang memerlukan judgement, relasi, kreativitas, dan tanggung jawab merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Produktivitas AI akan lebih besar bila organisasi mendesain ulang proses, bukan sekadar membeli aplikasi

Dari sisi kebijakan publik, produktivitas AI akan lebih besar bila organisasi mendesain ulang proses, bukan sekadar membeli aplikasi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar

kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Risiko deskilling apabila pekerja hanya menjadi operator pasif dari sistem algoritmik

Dalam praktik manajemen, risiko deskilling apabila pekerja hanya menjadi operator pasif dari sistem algoritmik merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Human-in-the-loop dan accountability untuk keputusan berisiko tinggi

Secara distributif, human-in-the-loop dan accountability untuk keputusan berisiko tinggi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam

konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

20. Green Jobs dan Transisi Energi yang Adil

Bagian ini membahas green jobs dan transisi energi yang adil sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Transisi rendah karbon menciptakan pekerjaan baru sekaligus mengurangi pekerjaan pada aktivitas intensif karbon

Pada era transformasi digital, transisi rendah karbon menciptakan pekerjaan baru sekaligus mengurangi pekerjaan pada aktivitas intensif karbon merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan

antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Just transition sebagai prinsip agar biaya perubahan tidak terkonsentrasi pada pekerja dan daerah tertentu

Dari sisi kebijakan publik, just transition sebagai prinsip agar biaya perubahan tidak terkonsentrasi pada pekerja dan daerah tertentu merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Renewable energy, efisiensi energi, circular economy, rehabilitasi ekosistem, dan transportasi bersih sebagai sumber permintaan skill

Dalam praktik manajemen, renewable energy, efisiensi energi, circular economy, rehabilitasi ekosistem, dan transportasi bersih sebagai sumber permintaan skill merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan

teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Green skills yang sering merupakan peningkatan dari keterampilan teknis yang telah ada

Secara distributif, green skills yang sering merupakan peningkatan dari keterampilan teknis yang telah ada merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Reskilling berbasis wilayah bagi komunitas yang tergantung pada batu bara atau industri lama

Dari perspektif produktivitas, reskilling berbasis wilayah bagi komunitas yang tergantung pada batu bara atau industri lama merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat

jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

21. Ekonomi Maritim, Pariwisata, dan Pekerjaan Kepulauan

Bagian ini membahas ekonomi maritim, pariwisata, dan pekerjaan kepulauan sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Geografi kepulauan Indonesia menjadikan laut sumber pekerjaan, konektivitas, pangan, dan jasa ekosistem

Dari sisi kebijakan publik, geografi kepulauan Indonesia menjadikan laut sumber pekerjaan, konektivitas, pangan, dan jasa ekosistem merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Perikanan tangkap dan budidaya memerlukan produktivitas, keselamatan, cold chain, dan akses pasar

Dalam praktik manajemen, perikanan tangkap dan budidaya memerlukan produktivitas, keselamatan, cold chain, dan akses pasar merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Pelabuhan dan logistik maritim sebagai simpul pekerjaan teknis dan layanan bernilai tinggi

Secara distributif, pelabuhan dan logistik maritim sebagai simpul pekerjaan teknis dan layanan bernilai tinggi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain

kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Blue economy sebagai upaya meningkatkan nilai tanpa menghabiskan modal alam

Dari perspektif produktivitas, blue economy sebagai upaya meningkatkan nilai tanpa menghabiskan modal alam merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Pariwisata bahari yang berkualitas harus menjaga lingkungan dan meningkatkan local value capture

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, pariwisata bahari yang berkualitas harus menjaga lingkungan dan meningkatkan local value capture merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan

antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

22. Kesehatan, Pendidikan, dan Care Services sebagai Mesin Pekerjaan

Bagian ini membahas kesehatan, pendidikan, dan care services sebagai mesin pekerjaan sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Sektor kesehatan dan pendidikan memiliki efek ganda karena menciptakan pekerjaan sekaligus meningkatkan human capital

Dalam praktik manajemen, sektor kesehatan dan pendidikan memiliki efek ganda karena menciptakan pekerjaan sekaligus meningkatkan human capital merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Permintaan layanan meningkat bersama urbanisasi, penuaan penduduk, dan peningkatan pendapatan

Secara distributif, permintaan layanan meningkat bersama urbanisasi, penuaan penduduk, dan peningkatan pendapatan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Kualitas pekerjaan tenaga kesehatan dan guru mempengaruhi kualitas layanan yang diterima masyarakat

Dari perspektif produktivitas, kualitas pekerjaan tenaga kesehatan dan guru mempengaruhi kualitas layanan yang diterima masyarakat merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor.

Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Burnout, beban kerja, keselamatan, dan career pathway sebagai isu produktivitas layanan publik

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, burnout, beban kerja, keselamatan, dan career pathway sebagai isu produktivitas layanan publik merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Digital health dan edtech sebaiknya mengaugmentasi profesional, bukan sekadar menekan biaya tenaga kerja

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, digital health dan edtech sebaiknya mengaugmentasi profesional, bukan sekadar menekan biaya tenaga kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan

terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

23. Hilirisasi, Investasi, dan Local Value Creation

Bagian ini membahas hilirisasi, investasi, dan local value creation sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Investasi besar tidak otomatis menghasilkan pekerjaan berkualitas bila linkage domestik dan transfer kemampuan lemah

Secara distributif, investasi besar tidak otomatis menghasilkan pekerjaan berkualitas bila linkage domestik dan transfer kemampuan lemah merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Hilirisasi harus dinilai dari nilai tambah lokal, kedalaman rantai pasok, kompetensi tenaga kerja, dan inovasi

Dari perspektif produktivitas, hilirisasi harus dinilai dari nilai tambah lokal, kedalaman rantai pasok, kompetensi tenaga kerja, dan inovasi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Local content yang efektif memerlukan pemasok kompetitif, bukan sekadar kewajiban administratif

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, local content yang efektif memerlukan pemasok kompetitif, bukan sekadar kewajiban administratif merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Foreign direct investment dapat menjadi sekolah teknologi jika ada absorptive capacity domestik

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, foreign direct investment dapat menjadi sekolah teknologi jika ada absorptive capacity domestik merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Training obligation dan partnership dengan politeknik dapat mempercepat pembentukan technical workforce

Pada tingkat perusahaan, training obligation dan partnership dengan politeknik dapat mempercepat pembentukan technical workforce merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

24. Iklim Investasi dan Penciptaan Pekerjaan Produktif

Bagian ini membahas iklim investasi dan penciptaan pekerjaan produktif sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Investasi adalah sarana pembentukan kapasitas produksi, bukan tujuan pembangunan itu sendiri

Dari perspektif produktivitas, investasi adalah sarana pembentukan kapasitas produksi, bukan tujuan pembangunan itu sendiri merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Kepastian hukum, persaingan sehat, infrastruktur, dan kualitas birokrasi mempengaruhi jenis investasi yang masuk

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, kepastian hukum, persaingan sehat, infrastruktur, dan kualitas birokrasi mempengaruhi jenis investasi yang masuk merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Race to the bottom dalam upah dan standar kerja bukan strategi daya saing berkelanjutan

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, race to the bottom dalam upah dan standar kerja bukan strategi daya saing berkelanjutan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Investor berkualitas mencari ekosistem produktivitas, talent, supplier, dan pasar yang dapat berkembang

Pada tingkat perusahaan, investor berkualitas mencari ekosistem produktivitas, talent, supplier, dan pasar yang dapat berkembang merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Insentif fiskal sebaiknya dikaitkan dengan spillover, pelatihan, R&D, ekspor, dan pekerjaan berkualitas

Dari perspektif kelembagaan, insentif fiskal sebaiknya dikaitkan dengan spillover, pelatihan, R&D, ekspor, dan pekerjaan berkualitas merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

25. Regulasi Ketenagakerjaan dan Kualitas Institusi

Bagian ini membahas regulasi ketenagakerjaan dan kualitas institusi sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Regulasi diperlukan karena hubungan kerja mengandung ketimpangan informasi dan daya tawar

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, regulasi diperlukan karena hubungan kerja mengandung ketimpangan informasi dan daya tawar merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Aturan yang terlalu kompleks dapat mendorong informalitas, sedangkan aturan terlalu lemah memindahkan risiko kepada pekerja

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, aturan yang terlalu kompleks dapat mendorong informalitas, sedangkan aturan terlalu lemah memindahkan risiko kepada pekerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Kepastian interpretasi dan konsistensi penegakan lebih penting daripada sering mengubah aturan

Pada tingkat perusahaan, kepastian interpretasi dan konsistensi penegakan lebih penting daripada sering mengubah aturan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Labor inspection berbasis risiko dan data untuk memprioritaskan pelanggaran keselamatan serta hak fundamental

Dari perspektif kelembagaan, labor inspection berbasis risiko dan data untuk memprioritaskan pelanggaran keselamatan serta hak fundamental merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Penyelesaian perselisihan yang cepat menurunkan biaya bagi pekerja dan perusahaan

Bagi rumah tangga pekerja, penyelesaian perselisihan yang cepat menurunkan biaya bagi pekerja dan perusahaan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

26. Kebijakan Upah, Produktivitas, dan Dialog Sosial

Bagian ini membahas kebijakan upah, produktivitas, dan dialog sosial sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Kebijakan upah minimum berfungsi sebagai lantai perlindungan tetapi tidak dapat sendirian menaikkan produktivitas

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, kebijakan upah minimum berfungsi sebagai lantai perlindungan tetapi tidak dapat sendirian menaikkan produktivitas merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Formula upah yang terprediksi membantu pekerja dan perusahaan merencanakan keputusan

Pada tingkat perusahaan, formula upah yang terprediksi membantu pekerja dan perusahaan merencanakan keputusan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Perbedaan biaya hidup dan produktivitas wilayah menuntut data yang kuat serta mekanisme konsultasi

Dari perspektif kelembagaan, perbedaan biaya hidup dan produktivitas wilayah menuntut data yang kuat serta mekanisme konsultasi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Collective bargaining dapat menghasilkan solusi yang lebih sesuai kondisi sektor dan perusahaan

Bagi rumah tangga pekerja, collective bargaining dapat menghasilkan solusi yang lebih sesuai kondisi sektor dan perusahaan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Gainsharing dan productivity-linked incentives sebagai cara membagi hasil perbaikan kinerja

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, gainsharing dan productivity-linked incentives sebagai cara membagi hasil perbaikan kinerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

27. Reskilling, Upskilling, dan Sistem Pembelajaran Sepanjang Hayat

Bagian ini membahas reskilling, upskilling, dan sistem pembelajaran sepanjang hayat sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Umur keterampilan semakin pendek ketika teknologi dan model bisnis berubah cepat

Pada tingkat perusahaan, umur keterampilan semakin pendek ketika teknologi dan model bisnis berubah cepat merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Reskilling untuk perpindahan pekerjaan berbeda dari upskilling untuk peningkatan dalam pekerjaan yang sama

Dari perspektif kelembagaan, reskilling untuk perpindahan pekerjaan berbeda dari upskilling untuk peningkatan dalam pekerjaan yang sama merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Training harus berorientasi kompetensi terukur dan hasil pekerjaan, bukan jumlah peserta

Bagi rumah tangga pekerja, training harus berorientasi kompetensi terukur dan hasil pekerjaan, bukan jumlah peserta merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Individual learning account dan co-financing dapat meningkatkan tanggung jawab bersama

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, individual learning account dan co-financing dapat meningkatkan tanggung jawab bersama merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Perusahaan perlu menjadi tempat belajar melalui coaching, job rotation, dan problem solving

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, perusahaan perlu menjadi tempat belajar melalui coaching, job rotation, dan problem solving merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor.

Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

28. Manajemen Perusahaan dan Kualitas Pengalaman Kerja

Bagian ini membahas manajemen perusahaan dan kualitas pengalaman kerja sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Kualitas pekerjaan ditentukan bukan hanya oleh undang-undang tetapi juga praktik manajemen sehari-hari

Dari perspektif kelembagaan, kualitas pekerjaan ditentukan bukan hanya oleh undang-undang tetapi juga praktik manajemen sehari-hari merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Kejelasan tujuan, feedback, fairness, autonomy, dan psychological safety mempengaruhi produktivitas serta retensi

Bagi rumah tangga pekerja, kejelasan tujuan, feedback, fairness, autonomy, dan psychological safety mempengaruhi produktivitas serta retensi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Supervisor lini pertama sering menjadi faktor penentu pengalaman pekerja

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, supervisor lini pertama sering menjadi faktor penentu pengalaman pekerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

High-performance work practices efektif bila peningkatan tuntutan diimbangi sumber daya dan partisipasi

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, high-performance work practices efektif bila peningkatan tuntutan diimbangi sumber daya dan partisipasi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Data HR sebaiknya digunakan untuk perbaikan organisasi, bukan pengawasan berlebihan

Pada era transformasi digital, data HR sebaiknya digunakan untuk perbaikan organisasi, bukan pengawasan berlebihan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu,

desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

29. Kota, Perumahan, Transportasi, dan Biaya Mengakses Pekerjaan

Bagian ini membahas kota, perumahan, transportasi, dan biaya mengakses pekerjaan sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Pekerjaan yang baik dapat kehilangan nilai bila biaya perjalanan dan perumahan menyerap sebagian besar pendapatan

Bagi rumah tangga pekerja, pekerjaan yang baik dapat kehilangan nilai bila biaya perjalanan dan perumahan menyerap sebagian besar pendapatan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Spatial mismatch terjadi ketika lokasi rumah pekerja jauh dari pusat kesempatan kerja

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, spatial mismatch terjadi ketika lokasi rumah pekerja jauh dari pusat kesempatan kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Transportasi publik memperluas effective labor market dan pilihan perusahaan terhadap talent

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, transportasi publik memperluas effective labor market dan pilihan perusahaan terhadap talent merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor.

Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Perumahan terjangkau dekat pekerjaan meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup

Pada era transformasi digital, perumahan terjangkau dekat pekerjaan meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

TOD dan mixed-use development dapat mengurangi waktu komuter

Dari sisi kebijakan publik, TOD dan mixed-use development dapat mengurangi waktu komuter merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu,

desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

30. Pengukuran: Dari TPT menuju Indeks Kualitas Pekerjaan

Bagian ini membahas pengukuran: dari tpt menuju indeks kualitas pekerjaan sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

TPT penting tetapi hanya mengukur satu keadaan pasar kerja

Dalam konteks Indonesia yang sangat beragam, TPT penting tetapi hanya mengukur satu keadaan pasar kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Indikator kualitas perlu mencakup upah riil, jam kerja, kontrak, jaminan sosial, keselamatan, training, dan voice

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, indikator kualitas perlu mencakup upah riil, jam kerja, kontrak, jaminan sosial, keselamatan, training, dan voice merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Underemployment dan involuntary part-time sebagai sinyal kapasitas tenaga kerja yang belum dimanfaatkan

Pada era transformasi digital, underemployment dan involuntary part-time sebagai sinyal kapasitas tenaga kerja yang belum dimanfaatkan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor.

Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Job tenure dan transition rates untuk membaca stabilitas dan mobilitas

Dari sisi kebijakan publik, job tenure dan transition rates untuk membaca stabilitas dan mobilitas merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Wage distribution dan median wage lebih informatif daripada rata-rata saja

Dalam praktik manajemen, wage distribution dan median wage lebih informatif daripada rata-rata saja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

31. Skenario Indonesia 2045: Kuantitas Tanpa Kualitas atau Transformasi Produktif

Bagian ini membahas skenario Indonesia 2045: kuantitas tanpa kualitas atau transformasi produktif sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Skenario pertama ketika pertumbuhan lapangan kerja terkonsentrasi pada pekerjaan informal berproduktivitas rendah

Jika dilihat dalam horizon jangka panjang, skenario pertama ketika pertumbuhan lapangan kerja terkonsentrasi pada pekerjaan informal berproduktivitas rendah merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Skenario kedua ketika otomasi meningkatkan output tetapi manfaat terkonsentrasi pada modal dan pekerja high-skill

Pada era transformasi digital, skenario kedua ketika otomasi meningkatkan output tetapi manfaat terkonsentrasi pada modal dan pekerja high-skill merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Skenario ketiga ketika transformasi hijau berlangsung tetapi daerah dan pekerja lama tertinggal

Dari sisi kebijakan publik, skenario ketiga ketika transformasi hijau berlangsung tetapi daerah dan pekerja lama tertinggal merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Skenario transformasi produktif ketika teknologi, skill, investasi, dan perlindungan sosial bergerak bersama

Dalam praktik manajemen, skenario transformasi produktif ketika teknologi, skill, investasi, dan perlindungan sosial bergerak bersama merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Peran kelas menengah berbasis pekerjaan produktif bagi stabilitas permintaan domestik

Secara distributif, peran kelas menengah berbasis pekerjaan produktif bagi stabilitas permintaan domestik merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

32. Arsitektur Kebijakan Nasional untuk Pekerjaan Berkualitas

Bagian ini membahas arsitektur kebijakan nasional untuk pekerjaan berkualitas sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Pembentukan sasaran lintas kementerian yang menggabungkan productivity, employment, wage, formalization, dan skills

Pada era transformasi digital, pembentukan sasaran lintas kementerian yang menggabungkan productivity, employment, wage, formalization, dan skills merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Industrial policy yang memilih masalah koordinasi untuk diselesaikan daripada sekadar memilih pemenang

Dari sisi kebijakan publik, industrial policy yang memilih masalah koordinasi untuk diselesaikan daripada sekadar memilih pemenang merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Public investment yang menurunkan biaya produksi dan memperluas akses kerja

Dalam praktik manajemen, public investment yang menurunkan biaya produksi dan memperluas akses kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Reformasi pendidikan dan pelatihan yang dihubungkan dengan employer demand

Secara distributif, reformasi pendidikan dan pelatihan yang dihubungkan dengan employer demand merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Perlindungan sosial portabel sebagai fondasi mobilitas tenaga kerja

Dari perspektif produktivitas, perlindungan sosial portabel sebagai fondasi mobilitas tenaga kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas,

keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

33. Peran Pemerintah Daerah dan Ekosistem Lokal

Bagian ini membahas peran pemerintah daerah dan ekosistem lokal sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Pemerintah daerah paling dekat dengan karakteristik pasar kerja dan hambatan nyata pencari kerja

Dari sisi kebijakan publik, pemerintah daerah paling dekat dengan karakteristik pasar kerja dan hambatan nyata pencari kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Karena itu, indikator agregat harus dibaca bersama distribusi dan kualitas pengalaman kerja, sebab dua perekonomian dengan angka pengangguran sama dapat menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sangat berbeda. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Local labor market observatory untuk memetakan perusahaan, lowongan, skill, dan tren upah

Dalam praktik manajemen, local labor market observatory untuk memetakan perusahaan, lowongan, skill, dan tren upah merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan.

Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Kemitraan SMK, politeknik, kampus, industri, dan balai latihan kerja

Secara distributif, kemitraan SMK, politeknik, kampus, industri, dan balai latihan kerja merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

One-stop employment service yang menggabungkan career counseling, placement, training, dan social protection

Dari perspektif produktivitas, one-stop employment service yang menggabungkan career counseling, placement, training, dan social protection merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur

permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Pengembangan cluster berbasis keunggulan lokal serta potensi pasar

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, pengembangan cluster berbasis keunggulan lokal serta potensi pasar merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi

lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

34. Peran Perguruan Tinggi, Riset, dan Pendidikan Manajemen

Bagian ini membahas peran perguruan tinggi, riset, dan pendidikan manajemen sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Perguruan tinggi sebagai pembentuk kemampuan analitis, etika, komunikasi, dan pembelajaran sepanjang hayat

Dalam praktik manajemen, perguruan tinggi sebagai pembentuk kemampuan analitis, etika, komunikasi, dan pembelajaran sepanjang hayat merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Dengan demikian, kualitas pekerjaan perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara produktivitas ekonomi, institusi pasar kerja, strategi perusahaan, dan kebijakan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Kurikulum yang menggabungkan teori dengan live problems perusahaan dan masyarakat

Secara distributif, kurikulum yang menggabungkan teori dengan live problems perusahaan dan masyarakat merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak

secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Career tracking alumni untuk mengukur outcome pendidikan secara lebih bermakna

Dari perspektif produktivitas, career tracking alumni untuk mengukur outcome pendidikan secara lebih bermakna merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Microcredentials dan continuing education untuk pekerja dewasa

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, microcredentials dan continuing education untuk pekerja dewasa merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi

baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Riset pasar kerja yang menjembatani data mikro, strategi perusahaan, dan kebijakan publik

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, riset pasar kerja yang menjembatani data mikro, strategi perusahaan, dan kebijakan publik merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

35. Agenda Perusahaan: Dari Human Resources menuju Human Capability

Bagian ini membahas agenda perusahaan: dari human resources menuju human capability sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Strategi tenaga kerja harus menjadi bagian dari strategi bisnis dan investasi teknologi

Secara distributif, strategi tenaga kerja harus menjadi bagian dari strategi bisnis dan investasi teknologi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Yang dibutuhkan bukan romantisasi pekerjaan lama, melainkan kemampuan memindahkan pekerja menuju aktivitas yang lebih produktif tanpa membiarkan biaya transisi ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok yang paling lemah. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Workforce planning berbasis skenario untuk mengantisipasi perubahan kompetensi

Dari perspektif produktivitas, workforce planning berbasis skenario untuk mengantisipasi perubahan kompetensi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan

regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Internal academies dan partnership dengan lembaga pendidikan

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, internal academies dan partnership dengan lembaga pendidikan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Job redesign agar teknologi membebaskan waktu untuk tugas bernilai tambah

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, job redesign agar teknologi membebaskan waktu untuk tugas bernilai tambah merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam

konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Pay architecture yang transparan dan konsisten dengan kontribusi serta kompetensi

Pada tingkat perusahaan, pay architecture yang transparan dan konsisten dengan kontribusi serta kompetensi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

36. Kesimpulan: Pekerjaan Berkualitas sebagai Ukuran Keberhasilan Ekonomi

Bagian ini membahas kesimpulan: pekerjaan berkualitas sebagai ukuran keberhasilan ekonomi sebagai salah satu komponen utama dalam menilai keberhasilan ekonomi Indonesia. Argumen

dasarnya ialah bahwa pasar kerja bukan sekadar lokasi pertemuan pencari kerja dan perusahaan, melainkan institusi sosial-ekonomi tempat produktivitas, teknologi, pendidikan, kekuasaan tawar, regulasi, dan aspirasi manusia bertemu. Karena itu, hasil yang diamati—upah, jam kerja, stabilitas, mobilitas dan kesempatan belajar—mencerminkan kualitas keseluruhan ekosistem pembangunan.

Penegasan bahwa pekerjaan adalah tempat pertumbuhan ekonomi diterjemahkan menjadi pengalaman nyata warga

Dari perspektif produktivitas, penegasan bahwa pekerjaan adalah tempat pertumbuhan ekonomi diterjemahkan menjadi pengalaman nyata warga merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Masalahnya bersifat sistemik: keputusan perusahaan dipengaruhi infrastruktur dan regulasi, sedangkan pilihan pekerja dipengaruhi keterampilan, informasi, lokasi, tanggung jawab keluarga, dan akses perlindungan sosial. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

TPT yang membaik merupakan kemajuan tetapi harus dibaca bersama kualitas pekerjaan

Dalam kerangka ekonomi pembangunan, TPT yang membaik merupakan kemajuan tetapi harus dibaca bersama kualitas pekerjaan merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Ukuran keberhasilan harus menilai apakah intervensi memperbesar kapasitas manusia dan perusahaan untuk menciptakan nilai, bukan hanya apakah sebuah program telah menyerap anggaran atau mencapai target administratif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko

secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Produktivitas dan perlindungan bukan musuh jika kebijakan dirancang sebagai sistem yang saling melengkapi

Dari sudut ekonomi tenaga kerja, produktivitas dan perlindungan bukan musuh jika kebijakan dirancang sebagai sistem yang saling melengkapi merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Konsekuensinya tidak berhenti pada pendapatan saat ini, tetapi mempengaruhi keputusan pendidikan, kesehatan, mobilitas, tabungan, dan keberanian mengambil risiko produktif. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Indonesia membutuhkan transformasi dari low-cost labor menuju high-capability economy

Pada tingkat perusahaan, Indonesia membutuhkan transformasi dari low-cost labor menuju high-capability economy merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Kebijakan yang hanya mengatasi satu sisi sering menghasilkan perpindahan masalah; misalnya, menekan biaya tenaga kerja tanpa produktivitas dapat meningkatkan turnover, sedangkan menaikkan standar tanpa membantu usaha meningkatkan kapabilitas dapat memperbesar informalitas. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia,

melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

AI, hilirisasi, ekonomi hijau, dan digitalisasi harus menjadi kendaraan upgrading manusia

Dari perspektif kelembagaan, AI, hilirisasi, ekonomi hijau, dan digitalisasi harus menjadi kendaraan upgrading manusia merupakan unsur penting untuk memahami mengapa penciptaan lapangan kerja tidak dapat diperlakukan sebagai produk sampingan otomatis dari pertumbuhan. Perekonomian menghasilkan pekerjaan melalui keputusan investasi, struktur permintaan, teknologi, organisasi produksi, dan institusi yang mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Ketika salah satu unsur tersebut lemah, jumlah orang yang tercatat bekerja dapat meningkat tanpa peningkatan sepadan dalam produktivitas, pendapatan riil, keamanan ekonomi, atau peluang mobilitas. Sebaliknya, ketika produktivitas, keterampilan, infrastruktur, pembiayaan dan tata kelola bergerak secara komplementer, pekerjaan menjadi mekanisme pembelajaran: pekerja memperoleh kompetensi baru, perusahaan meningkatkan kapasitas, dan daerah membangun basis ekonomi yang makin beragam. Pendekatan ini menuntut koordinasi karena kementerian ekonomi, ketenagakerjaan, pendidikan, industri, investasi, sosial, dan pemerintah daerah memegang bagian berbeda dari rantai sebab-akibat yang sama. Dalam konteks bagian ini, perhatian utama bukan sekadar apakah pekerjaan tersedia, melainkan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, memperoleh imbalan yang wajar, menghadapi risiko secara lebih aman, dan melihat jalur kemajuan yang realistis. Prinsip tersebut penting bagi Indonesia karena skala tenaga kerja sangat besar, struktur ekonomi sangat heterogen, dan sebagian besar perubahan teknologi maupun iklim akan terjadi dengan kecepatan yang berbeda antarwilayah dan antarsektor. Oleh sebab itu, desain kebijakan harus cukup nasional untuk menjamin standar dasar, tetapi cukup fleksibel untuk merespons kondisi lokal.

Sintesis bagian ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan tidak lahir dari satu kebijakan tunggal. Ia merupakan hasil akumulasi keputusan yang konsisten tentang produktivitas, keterampilan, investasi, perlindungan, dan tata kelola. Orientasi pada outcome membantu pemerintah dan organisasi menghindari jebakan indikator sempit. Jumlah peserta pelatihan, nilai investasi, jumlah usaha yang terdaftar, atau banyaknya lowongan merupakan indikator aktivitas; yang lebih penting adalah apakah pekerja memperoleh pendapatan riil yang meningkat, perusahaan naik produktivitas, risiko sosial berkurang, dan mobilitas menuju pekerjaan yang lebih baik menjadi lebih mudah. Dengan ukuran seperti itu, lapangan kerja berkualitas benar-benar menjadi ujian keberhasilan ekonomi, bukan sekadar slogan tambahan dalam dokumen pembangunan.

Kerangka Sembilan Dimensi Lapangan Kerja Berkualitas

Dimensi	Pertanyaan Kunci	Contoh Indikator
Produktivitas	Apakah pekerjaan menciptakan nilai tambah yang meningkat?	Output per pekerja/jam; adopsi teknologi; praktik manajemen
Pendapatan	Apakah imbalan memungkinkan kehidupan layak dan kemajuan?	Upah riil median; distribusi upah; volatilitas pendapatan
Stabilitas	Apakah pekerja dapat merencanakan masa depan tanpa ketidakpastian berlebihan?	Durasi kontrak; turnover; transisi kerja
Perlindungan sosial	Apakah risiko kesehatan, kecelakaan, hari tua dan kehilangan pekerjaan terlindungi?	Cakupan BPJS; JKP; portabilitas manfaat
Keselamatan & kesehatan	Apakah pekerjaan aman secara fisik dan psikologis?	Kecelakaan kerja; K3; burnout; jam kerja
Pembelajaran	Apakah pekerjaan meningkatkan kemampuan?	Jam pelatihan; sertifikasi; internal mobility
Voice & fairness	Apakah pekerja dapat menyampaikan kepentingan secara aman?	Mekanisme grievance; dialog sosial; persepsi fairness
Kesetaraan	Apakah kesempatan terbuka bagi kelompok berbeda?	Gender gap; disability inclusion; youth transition
Prospek	Apakah ada jalur menuju pekerjaan dan pendapatan lebih baik?	Promosi; wage progression; career mobility

GLOSSARIUM

Artificial Intelligence (AI): Sistem komputasi yang mampu melakukan tugas seperti prediksi, generasi konten, pengenalan pola, dan dukungan keputusan yang sebelumnya memerlukan kemampuan kognitif manusia.

Angkatan Kerja: Penduduk usia kerja yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan menurut definisi statistik resmi.

Career Mobility: Perpindahan pekerja antarposisi, perusahaan, sektor, atau tingkat tanggung jawab yang mengubah prospek kompetensi dan pendapatan.

Decent Work: Konsep ILO mengenai kesempatan kerja produktif dengan pendapatan layak, keamanan, perlindungan sosial, prospek pengembangan, kebebasan menyampaikan kepentingan, dan kesetaraan.

Employability: Kemampuan seseorang memperoleh, mempertahankan, dan berpindah ke pekerjaan melalui kombinasi keterampilan, pengalaman, adaptabilitas, dan informasi pasar kerja.

Flexicurity: Pendekatan yang menggabungkan fleksibilitas penyesuaian pasar kerja dengan keamanan pendapatan, perlindungan sosial, dan kesempatan pembelajaran.

Formalitas: Kondisi aktivitas kerja atau usaha yang berada dalam kerangka kelembagaan dan regulasi resmi, termasuk registrasi, kontrak dan cakupan perlindungan tertentu.

Gig Economy: Kegiatan ekonomi berbasis tugas atau proyek jangka pendek, sering dimediasi oleh platform digital.

Green Jobs: Pekerjaan yang berkontribusi pada pelestarian atau pemulihan lingkungan dan memenuhi standar pekerjaan yang layak.

Human Capital: Pengetahuan, keterampilan, kesehatan, pengalaman, dan kemampuan yang meningkatkan kapasitas produktif individu.

Informalitas: Aktivitas kerja yang tidak sepenuhnya tercakup oleh pengaturan formal, administrasi, kontrak, perpajakan, atau perlindungan sosial.

Job Quality: Mutu pekerjaan yang dinilai melalui kombinasi pendapatan, keamanan, lingkungan kerja, perlindungan, kesempatan belajar, voice, kesetaraan dan prospek.

Living Wage: Konsep imbalan yang memungkinkan pekerja dan keluarganya memenuhi standar kehidupan layak menurut konteks biaya hidup tertentu.

NEET: Not in Employment, Education or Training; kelompok muda yang tidak bekerja, tidak sekolah, dan tidak mengikuti pelatihan.

Produktivitas Tenaga Kerja: Nilai output atau nilai tambah yang dihasilkan relatif terhadap jumlah pekerja atau jam kerja.

Reskilling: Pembelajaran keterampilan baru untuk memungkinkan perpindahan ke jenis tugas atau pekerjaan yang berbeda.

Skill Mismatch: Ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki pekerja dan yang dibutuhkan pekerjaan, baik menurut tingkat maupun bidang.

Social Dialogue: Proses konsultasi, negosiasi, atau pertukaran informasi antara pemerintah, organisasi pekerja, dan organisasi pengusaha.

Setengah Pengangguran: Penduduk bekerja dengan jam kerja di bawah ambang tertentu yang masih ingin dan bersedia menambah jam kerja, sesuai definisi statistik.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT): Persentase penganggur terhadap jumlah angkatan kerja.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK): Persentase angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja.

Underemployment: Kondisi ketika kapasitas tenaga kerja belum dimanfaatkan secara penuh, misalnya dari sisi jam, keterampilan, atau produktivitas.

Upskilling: Peningkatan keterampilan untuk menjalankan pekerjaan yang sama pada tingkat kompleksitas, teknologi, atau tanggung jawab yang lebih tinggi.

Wage Progression: Perkembangan upah seseorang dari waktu ke waktu seiring produktivitas, pengalaman, kompetensi, atau perubahan posisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4B, pp. 1043–1171). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)
- 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, May 5). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,68 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,29 juta rupiah. *Berita Resmi Statistik*.
- Badan Pusat Statistik. (2026b). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2026. BPS-Statistics Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2026c). Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2026. BPS-Statistics Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2026d). Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari 2026. BPS-Statistics Indonesia.
- 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>
- Green, F. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400849437>
- International Labour Organization. (2019). *Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work*. ILO.
- International Labour Organization. (2024). *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*. ILO.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- McKenzie, D. (2017). How effective are active labor market policies in developing countries? A critical review of recent evidence. *World Bank Research Observer*, 32(2), 127–154. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkx001>
- Rodrik, D. (2016). Premature deindustrialization. *Journal of Economic Growth*, 21(1), 1–33. <https://doi.org/10.1007/s10887-015-9122-3>
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Alfred A. Knopf.
- World Bank. (2012). *World Development Report 2013: Jobs*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-9575-2>
- World Bank. (2020). *Indonesia Jobs Report: Toward Better Jobs and Security for All*. World Bank.
- World Bank. (2023). *Indonesia Economic Prospects: The Invisible Toll of COVID-19 on Learning and Earnings*. World Bank.
- World Bank. (2024). *Indonesia Economic Prospects*. World Bank.

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3–30.
<https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3>
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188–2244. <https://doi.org/10.1086/705716>
- Aghion, P., Antonin, C., & Bunel, S. (2021). *The Power of Creative Destruction*. Harvard University Press.
- Bloom, N., Sadun, R., & Van Reenen, J. (2016). Management as a technology? NBER Working Paper No. 22327. <https://doi.org/10.3386/w22327>
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Heckman, J. J., Lalonde, R. J., & Smith, J. A. (1999). The economics and econometrics of active labor market programs. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3A, pp. 1865–2097). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(99\)03012-6](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)03012-6)
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904–918. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.004>
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759. <https://doi.org/10.1257/aer.20161500>
- Osterman, P. (2018). In search of the high road: Meaning and evidence. *ILR Review*, 71(1), 3–34. <https://doi.org/10.1177/0019793917738757>
- Rothwell, J., & Crabtree, S. (2019). Not just a job: New evidence on the quality of work in the United States. Gallup.
- Sachs, J. D., Kroll, C., Lafortune, G., Fuller, G., & Woelm, F. (2022). *Sustainable Development Report 2022*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009210058>
- Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J.-P. (2009). Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress.

Tentang Penulis

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD. Profil ringkas dan karya akademik tersedia melalui www.rudyc.com/cv.pdf. Afiliasi: Institut Bisnis dan Multimedia (IBM ASMI).