

Pekerjaan Formal, Informal, dan **Masa Depan** Tenaga Kerja Indonesia

Oleh: Rudy C Tarumingkeng



Oleh:

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD

Professor of Management NUP: 9903252922

Professor Emeritus, IPB-University

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988, dan

Rektor, Kampus AGRO Manokwari sekarang Universitas Papua Manokwari

Coordinator, CIDA/DIKTI SFU Burnaby BC Canada 1988-1991

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Chairman. Board of Professors, IPB-University, Bogor (2005-2006)

AI - Data Analyst, dan Chairman, Academic Senate, IBM-ASMI, Jakarta 2024-

© RudyCT Academic Series

rudyc75@gmail.com

26 March 2026

PEKERJAAN FORMAL, INFORMAL, DAN MASA DEPAN TENAGA KERJA INDONESIA

Abstrak

Makalah ini membahas relasi antara pekerjaan formal, pekerjaan informal, dan arah masa depan tenaga kerja Indonesia dalam konteks transformasi ekonomi, digitalisasi, bonus demografi, dan transisi hijau. Argumen utamanya adalah bahwa pasar kerja Indonesia tidak cukup dipahami hanya melalui tingkat pengangguran terbuka, tetapi harus dibaca melalui struktur pekerjaan, kualitas perlindungan, produktivitas, dan peluang mobilitas sosial. Data terbaru menunjukkan bahwa pada Agustus 2025 proporsi pekerja formal Indonesia baru mencapai 42,20 persen, sehingga mayoritas pekerja masih berada dalam sektor informal. Pada November 2025 jumlah penduduk bekerja mencapai 147,91 juta orang, tingkat pengangguran terbuka sebesar 4,74 persen, dan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 70,95 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyerapan kerja tetap berlangsung, tetapi formalisasi dan peningkatan kualitas kerja berjalan lebih lambat. Pada saat yang sama, kelompok usia muda masih menghadapi kerentanan tinggi, terlihat dari tingginya pengangguran pada kelompok usia 15–19 tahun dan 20–24 tahun, serta besarnya proporsi pemuda NEET. Makalah ini menegaskan bahwa masa depan tenaga kerja Indonesia tidak terletak pada penghapusan sektor informal secara mekanis, melainkan pada penciptaan lintasan mobilitas dari pekerjaan rentan menuju pekerjaan yang lebih produktif, terlindungi, dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan Indonesia perlu diarahkan pada pendalaman industrialisasi, perluasan perlindungan

sosial yang portabel, revitalisasi pelatihan vokasi, penguatan sistem informasi pasar kerja, dan desain formalisasi bertahap yang memberi manfaat nyata bagi pelaku usaha kecil dan pekerja nonstandar. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Kata Kunci

Pekerjaan formal, pekerjaan informal, tenaga kerja Indonesia, pasar kerja, digitalisasi, ekonomi platform, bonus demografi, NEET, pelatihan vokasi, perlindungan sosial.

Pekerjaan Formal, Informal, dan Masa Depan Tenaga Kerja Indonesia

Pendahuluan

Perdebatan tentang masa depan tenaga kerja Indonesia tidak dapat dilepaskan dari pertanyaan yang sangat mendasar: pekerjaan seperti apa yang sedang diciptakan oleh pertumbuhan ekonomi nasional, dan pekerjaan seperti apa yang akan mendominasi Indonesia pada dua atau tiga dekade ke depan. Dalam praktik pembangunan, perhatian publik sering terlalu terfokus pada tingkat pengangguran terbuka. Padahal, bagi negara berkembang seperti Indonesia, persoalan yang jauh lebih kompleks justru terletak pada struktur pekerjaan itu sendiri: berapa besar bagian pekerjaan formal, berapa besar bagian pekerjaan informal, bagaimana kualitas pendapatan, bagaimana tingkat perlindungan sosial, dan apakah pekerjaan tersebut memungkinkan mobilitas sosial jangka panjang. Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi makin penting karena Indonesia sedang bergerak di bawah bayang-bayang bonus demografi, percepatan digitalisasi, tekanan kompetisi global, serta tuntutan transisi menuju ekonomi yang lebih hijau dan lebih produktif.

Secara ekonomi makro, Indonesia masih menunjukkan ketahanan. BPS mencatat bahwa ekonomi Indonesia pada 2025 tumbuh 5,11 persen, lebih tinggi daripada 2024 yang tumbuh 5,03 persen. Pada sisi ketenagakerjaan, jumlah angkatan kerja pada November 2025 mencapai 155,27 juta orang,

jumlah penduduk bekerja 147,91 juta orang, tingkat pengangguran terbuka 4,74 persen, dan tingkat partisipasi angkatan kerja 70,95 persen. Angka-angka ini memberi kesan bahwa pasar kerja bergerak cukup sehat. Namun, angka agregat seperti itu hanya menunjukkan permukaan. Di balik stabilitas tersebut, mayoritas pekerja Indonesia masih berada dalam dunia kerja yang belum sepenuhnya formal, belum sepenuhnya terlindungi, dan belum selalu produktif. Dengan demikian, masa depan tenaga kerja Indonesia tidak bisa dibaca hanya dari berapa banyak orang bekerja, tetapi juga dari kualitas, bentuk, dan daya tahan pekerjaan yang mereka jalani.

([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Makalah ini berargumen bahwa formal dan informal bukan lagi dua dunia yang sepenuhnya terpisah secara tegas. Dalam ekonomi Indonesia kontemporer, keduanya saling terkait, saling bergantung, dan dalam beberapa hal mulai saling bercampur akibat digitalisasi, ekonomi platform, dan perubahan model bisnis. Akan tetapi, meskipun batasnya semakin kabur, perbedaan substantif antara formal dan informal tetap besar dari segi perlindungan, kestabilan, produktivitas, akses pembiayaan, dan peluang peningkatan keterampilan. Karena itu, masa depan tenaga kerja Indonesia akan sangat ditentukan oleh kemampuan negara mengelola transisi dari dominasi pekerjaan informal menuju ekosistem kerja yang lebih formal, lebih terlindungi, dan lebih produktif, tanpa mematikan fleksibilitas ekonomi yang selama ini justru menjadi mekanisme bertahan hidup bagi jutaan rumah tangga.

Memahami Pekerjaan Formal dan Informal

Dalam statistik ketenagakerjaan Indonesia, kategori formal dan informal tidak semata-mata ditentukan oleh ada tidaknya izin usaha atau ukuran perusahaan, melainkan terutama oleh status dalam pekerjaan utama. Metadata BPS menjelaskan bahwa tenaga kerja formal adalah penduduk yang bekerja dengan status berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar, serta buruh, karyawan, atau pegawai. Sebaliknya, pekerja informal mencakup mereka yang berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak

tetap atau tidak dibayar, pekerja bebas pertanian maupun nonpertanian, serta pekerja keluarga atau pekerja tidak dibayar. Definisi ini penting karena menunjukkan bahwa informalitas di Indonesia bukan sekadar urusan “usaha kecil”, tetapi menyangkut relasi kerja, kestabilan kerja, dan kelembagaan ekonomi tempat seseorang mencari nafkah. ([Sirusa](#))

Dari sudut pandang pembangunan, pekerjaan formal biasanya diasosiasikan dengan kontrak yang lebih jelas, akses lebih besar pada jaminan sosial, produktivitas yang relatif lebih tinggi, dan jalur karier yang lebih terstruktur. Sementara itu, pekerjaan informal sering kali ditandai oleh pendapatan yang lebih fluktuatif, perlindungan yang terbatas, kapasitas usaha yang kecil, dan kerentanan yang tinggi terhadap guncangan ekonomi. Tetapi hubungan ini tidak boleh dibaca secara terlalu hitam-putih. Di Indonesia, banyak pekerjaan informal justru menjadi bantalan ekonomi saat krisis dan menyediakan akses kerja yang cepat bagi mereka yang tidak segera terserap ke pasar formal. Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025–2029 bahkan menegaskan bahwa sektor informal terbukti berperan besar dalam menyelamatkan daya tahan ekonomi Indonesia pada masa-masa krisis, walaupun setelah krisis berlalu perhatian kebijakan sering kembali lebih banyak tertuju pada sektor formal.

Di sinilah letak paradoks pembangunan Indonesia. Pada satu sisi, negara membutuhkan ekspansi sektor formal agar produktivitas naik, basis pajak membesar, dan jaminan kerja lebih luas. Pada sisi lain, sektor informal tetap menjadi ruang hidup ekonomi yang sangat besar, terutama bagi kelompok berpendapatan rendah, pemuda yang belum stabil, perempuan yang masuk-keluar pasar kerja, dan pelaku usaha mikro yang belum mampu menanggung biaya formalisasi. Karena itu, isu formal dan informal bukan soal memilih salah satu dan meniadakan yang lain, tetapi soal bagaimana menciptakan jalur naik kelas yang nyata dari pekerjaan rentan menuju pekerjaan yang lebih aman, lebih produktif, dan lebih bermartabat.

Potret Terkini Struktur Tenaga Kerja Indonesia

Data ketenagakerjaan terbaru menunjukkan bahwa Indonesia masih berada dalam struktur kerja yang didominasi informalitas. Pada Agustus 2025, jumlah angkatan kerja mencapai 154,00 juta orang, dengan 146,54 juta orang bekerja, tingkat pengangguran terbuka 4,85 persen, dan rata-rata upah buruh Rp3,33 juta per bulan. Pada waktu yang sama, BPS mencatat bahwa proporsi pekerja formal hanya 42,20 persen, naik tipis dari 42,05 persen pada Agustus 2024. Artinya, mayoritas pekerja Indonesia masih berada di luar pekerjaan formal. Gambaran ini penting karena menunjukkan bahwa penyerapan kerja memang berlangsung, tetapi formalisasinya berjalan lambat. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Pada November 2025, gambaran itu sedikit membaik dalam jumlah absolut, tetapi tidak berubah drastis dalam struktur. Angkatan kerja naik menjadi 155,27 juta orang, jumlah penduduk bekerja menjadi 147,91 juta orang, dan pengangguran terbuka turun menjadi 4,74 persen. Dengan kata lain, pasar kerja tetap menciptakan ruang kerja baru. Namun data ini tetap harus dibaca hati-hati. Penurunan pengangguran tidak otomatis berarti pergeseran besar menuju pekerjaan formal. Sebagian tambahan pekerjaan justru terjadi pada lapangan usaha yang sangat heterogen dari sisi kualitas, seperti penyediaan akomodasi dan makan minum. Maka, pertanyaan pembangunan yang lebih tepat bukan “apakah orang bekerja”, melainkan “bekerja dalam kondisi seperti apa”. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Kualitas kerja juga dapat dilihat dari pola jam kerja. BPS mencatat bahwa pada Agustus 2025 proporsi pekerja penuh waktu sebesar 67,32 persen, pekerja paruh waktu 24,77 persen, dan setengah pengangguran 7,91 persen. Ini berarti sekitar sepertiga pekerja Indonesia belum berada dalam situasi kerja penuh. Dalam teori pasar kerja, angka seperti ini sangat penting karena menunjukkan adanya underemployment, yakni kondisi ketika seseorang memang tercatat bekerja, tetapi jam kerja, pemanfaatan keterampilan, atau pendapatannya belum optimal. Karena itu, pengangguran terbuka yang rendah belum tentu identik dengan pasar

kerja yang sehat bila pekerja tidak penuh tetap tinggi. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Ketika diperinci menurut gender, ketimpangan formalisasi juga terlihat jelas. BPS mencatat bahwa pada 2025 persentase tenaga kerja formal laki-laki mencapai 45,88 persen, sedangkan perempuan hanya 36,66 persen. Kesenjangan ini mengandung makna penting: perempuan bukan hanya berpotensi menghadapi hambatan masuk ke pasar kerja, tetapi juga lebih mungkin terkonsentrasi dalam kerja yang kurang formal dan kurang terlindungi. Maka, masa depan tenaga kerja Indonesia tidak hanya ditentukan oleh pertumbuhan ekonomi, tetapi juga oleh kemampuan kebijakan publik membuka akses yang lebih adil bagi perempuan terhadap pekerjaan formal dan berkualitas. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Tantangan tersebut makin berat ketika dilihat dari sisi usia muda. Tabel statistik BPS menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka pada kelompok usia 15–19 tahun pada 2025 mencapai 23,34 persen, sedangkan kelompok usia 20–24 tahun 14,35 persen. Selain itu, data BPS untuk Agustus 2024 menunjukkan Youth NEET sebesar 20,31 persen, atau sekitar 9 juta dari 44 juta penduduk usia muda tidak sekolah, tidak bekerja, dan tidak mengikuti pelatihan. Ini berarti persoalan pasar kerja Indonesia bukan hanya formalisasi, tetapi juga kualitas transisi dari sekolah ke dunia kerja. Bila kelompok muda terlalu lama tertahan di ruang tunggu sebelum masuk ke pasar kerja yang produktif, maka bonus demografi dapat berubah menjadi tekanan sosial-ekonomi. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Mengapa Informalitas Tetap Dominan

Ada beberapa alasan mengapa informalitas tetap mendominasi tenaga kerja Indonesia. Pertama, struktur ekonomi nasional masih ditopang oleh usaha mikro dan kecil dengan skala modal rendah, teknologi terbatas, dan manajemen sederhana. Bagi jutaan rumah tangga, masuk ke sektor informal jauh lebih mudah daripada masuk ke sektor formal. Untuk memulai usaha kecil, seseorang tidak perlu menunggu proses rekrutmen, tidak perlu menunjukkan ijazah tinggi, dan tidak perlu memenuhi ambang

produktivitas perusahaan modern. Dalam konteks ini, sektor informal bertindak sebagai pintu masuk ekonomi yang paling cepat dan paling terbuka, sekaligus menjadi “mesin penyerapan” ketika sektor formal tidak cukup cepat menciptakan pekerjaan baru.

Kedua, formalisasi usaha dan kerja di Indonesia masih menghadapi biaya transaksi yang tidak kecil. Banyak pelaku usaha kecil menganggap pencatatan, perizinan, iuran, pajak, dan kepatuhan administratif sebagai beban tambahan yang belum diimbangi manfaat nyata yang cukup besar. Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025–2029 bahkan mengakui bahwa bantuan pemerintah kepada pelaku informal selama ini sering tidak sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini menunjukkan bahwa masalahnya bukan semata rendahnya kepatuhan, tetapi juga belum optimalnya desain kebijakan yang membuat formalitas terasa berguna bagi pelaku usaha kecil. Bila formalitas hanya dipersepsikan sebagai birokrasi, maka informalitas akan tetap menjadi pilihan rasional.

Ketiga, kualitas pendidikan dan keterampilan masih menjadi penghambat besar bagi ekspansi pekerjaan formal. Laporan *Pathways to Middle-Class Jobs in Indonesia* dari Bank Dunia menekankan bahwa Indonesia memang menciptakan rata-rata 2,4 juta pekerjaan baru per tahun pada 2009–2019, tetapi sebagian besar berada di sektor jasa berproduktivitas rendah. Laporan itu juga menekankan bahwa hanya sebagian kecil pekerja yang benar-benar masuk kategori pekerjaan menengah yang cukup kuat untuk menopang standar hidup kelas menengah. Dengan kata lain, persoalannya bukan terutama kurangnya pekerjaan, melainkan kurangnya pekerjaan berkualitas tinggi dalam jumlah besar. Bila produktivitas sektor modern tidak tumbuh cukup cepat, maka informalitas akan tetap menyerap kelebihan tenaga kerja. ([World Bank](#))

Keempat, informalitas juga memiliki fungsi sosial yang sering dilupakan. Dalam situasi ekonomi yang tidak pasti, sektor informal memberi fleksibilitas tinggi. Seseorang yang terkena PHK, lulusan baru yang belum terserap, ibu rumah tangga yang ingin menambah penghasilan, atau

migran internal yang baru datang ke kota bisa segera mencari nafkah melalui aktivitas informal. Karena itulah, RTKN 2025–2029 menilai bahwa pekerja sektor informal memiliki peran penting dalam menopang ketahanan bangsa pada masa-masa guncangan. Maka, bila negara ingin menurunkan informalitas, pendekatannya tidak boleh semata represif atau administratif. Negara harus menciptakan alternatif yang lebih baik, bukan sekadar menutup ruang hidup yang sudah ada.

Kekuatan dan Keterbatasan Pekerjaan Formal

Pekerjaan formal tetap penting karena ia merupakan jalur utama menuju peningkatan produktivitas nasional. Dalam praktik pembangunan, sektor formal biasanya terkait dengan pembagian kerja yang lebih efisien, akses teknologi lebih baik, pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terstruktur, serta integrasi ke rantai pasok yang lebih luas. Karena itu, ketika proporsi kerja formal meningkat, umumnya ada peluang lebih besar bagi kenaikan upah, perlindungan tenaga kerja, serta pembentukan kelas menengah pekerja. BPS menunjukkan bahwa proporsi formal memang naik, tetapi peningkatannya sangat bertahap. Kenaikan dari 42,05 persen pada Agustus 2024 menjadi 42,20 persen pada Agustus 2025 adalah sinyal positif, namun jelas belum cukup untuk menandai transformasi struktural yang mendalam. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Akan tetapi, pekerjaan formal di Indonesia juga tidak selalu identik dengan pekerjaan ideal. Banyak pekerjaan formal berada pada level upah yang masih terbatas, ruang mobilitas yang sempit, atau kualitas kerja yang belum memadai. Rata-rata upah buruh nasional yang tercatat Rp3,33 juta pada Agustus dan November 2025 menunjukkan bahwa bahkan dalam relasi kerja yang lebih formal, daya beli dan kesejahteraan pekerja tetap menjadi pertanyaan penting. Maka, agenda ketenagakerjaan Indonesia ke depan tidak cukup hanya menaikkan proporsi formal; ia juga harus memperbaiki kualitas formalitas itu sendiri—yakni formalitas yang produktif, terlindungi, dan memberi prospek peningkatan kesejahteraan. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Di samping itu, sektor formal Indonesia belum menyerap tenaga kerja dalam skala yang cukup besar untuk mengejar laju pertumbuhan angkatan kerja. RTKN 2025–2029 menegaskan bahwa informasi pasar kerja formal masih jauh lebih berkembang dibanding pasar kerja informal, padahal sekitar 40 persen saja dari total penduduk bekerja berada dalam pekerjaan formal. Ini memperlihatkan keterbatasan arsitektur pasar kerja Indonesia: sistem yang lebih tertata justru lebih sempit cakupannya, sementara dunia kerja yang lebih luas justru kurang terdokumentasi dan kurang terlindungi. Masa depan tenaga kerja Indonesia akan sangat bergantung pada kemampuan menghubungkan dua dunia ini melalui data, pelatihan, sertifikasi, dan kebijakan perlindungan yang lebih universal.

Dunia Informal: Masalah, Daya Lentur, dan Potensi Naik Kelas

Pekerjaan informal sering dipandang hanya sebagai masalah. Pandangan ini tidak sepenuhnya salah, tetapi juga tidak lengkap. Informalitas memang berkaitan dengan kerentanan: pendapatan tidak stabil, perlindungan sosial terbatas, akses permodalan lemah, dan produktivitas cenderung rendah. Outlook Ketenagakerjaan 2026 secara tegas menyebut bahwa pekerja informal masih sekitar 58 persen dari total pekerja pada 2025, dan karena itu Indonesia menghadapi tantangan besar dalam memperluas perlindungan dan kualitas kerja. Dokumen itu bahkan menempatkan inklusi pekerja informal ke dalam ekosistem formal sebagai strategi penting, dengan target menurunkan proporsi informal dari 57,3 persen pada 2024 menjadi 45 persen pada 2030. Ini menunjukkan bahwa pemerintah sendiri membaca informalitas sebagai isu struktural jangka menengah, bukan sekadar fenomena sementara. ([Satudata Kemnaker](#))

Namun, informalitas juga menyimpan daya lentur ekonomi yang besar. Banyak inovasi mikro, kewirausahaan lokal, dan adaptasi rumah tangga justru lahir dari sektor informal. Dalam konteks Indonesia, pedagang kecil, pekerja jasa mandiri, produsen rumahan, pekerja keluarga, dan pelaku usaha berbasis komunitas telah lama menjadi fondasi ekonomi sehari-hari. Yang dibutuhkan bukan menghapus dunia ini, melainkan membangun

jembatan agar pelaku informal dapat naik kelas. Jembatan itu dapat berupa pembiayaan yang lebih sesuai, sertifikasi keterampilan, digitalisasi yang membantu pencatatan dan akses pasar, integrasi dengan ekosistem pemasok formal, serta perlindungan sosial yang tidak mensyaratkan status kerja yang terlalu kaku.

Karena itu, masa depan tenaga kerja Indonesia akan sangat ditentukan oleh model transformasi informalitas. Bila informalitas dibiarkan apa adanya, ia akan terus menjadi kantong kerja berproduktivitas rendah. Tetapi bila ia diberi dukungan yang tepat, sebagian segmen informal dapat bergerak menjadi semi-formal atau formal secara bertahap. Di titik inilah kebijakan harus lebih cerdas daripada sekadar membedakan “formal baik, informal buruk”. Yang lebih penting adalah membedakan informalitas yang stagnan dengan informalitas yang berpotensi naik kelas.

Ketika Batas Formal dan Informal Menjadi Kabur

Salah satu perkembangan paling penting dalam beberapa tahun terakhir adalah kaburnya batas antara formal dan informal akibat digitalisasi. Outlook Ketenagakerjaan 2026 menegaskan bahwa digitalisasi memperluas kerja fleksibel dan ekonomi platform, tetapi tanpa regulasi adaptif berisiko menurunkan kualitas pekerjaan melalui meningkatnya informalitas digital dan lemahnya perlindungan sosial. Dokumen yang sama menjelaskan bahwa dalam ekonomi platform, muncul pekerjaan on-demand melalui platform digital tanpa jam kerja tetap atau hubungan kerja formal. Bahkan gig economy disebut sebagai jembatan antara sektor informal dan formal: lebih tertata melalui pencatatan digital, tetapi belum mampu menjamin stabilitas dan kesejahteraan pekerja.

Fenomena ini sangat relevan bagi Indonesia. Pengemudi ojek daring, kurir platform, kreator konten, pekerja afiliasi, freelancer digital, dan pelaku jasa daring lain secara de facto bekerja dalam ekosistem yang lebih terorganisasi daripada informalitas tradisional. Aktivitas mereka tercatat dalam aplikasi, diatur algoritma, dan sering bergantung pada rating serta insentif. Namun secara de jure, banyak dari mereka tidak memiliki

kepastian status kerja yang sebanding dengan buruh formal. Akibatnya, lahirlah lapisan kerja "semi-formal": cukup tertata untuk menghasilkan data dan efisiensi, tetapi belum cukup terlindungi untuk menjamin keamanan pendapatan dan perlindungan sosial. ([Satudata Kemnaker](#))

Bagi sebagian pekerja, ekonomi digital memang membuka peluang baru. Outlook Ketenagakerjaan 2026 menilai digitalisasi berpotensi meningkatkan pendapatan bagi kelompok pekerja tertentu, seperti desainer grafis, programmer, digital marketer, dan content creator, karena mereka dapat mengakses pasar yang lebih luas melalui platform global maupun lokal. Untuk usaha mikro dan pekerja informal, digitalisasi juga bisa membuka jalan ke pasar baru melalui e-commerce atau aplikasi layanan. Namun peluang ini tidak tersebar merata. Mereka yang memiliki literasi digital, perangkat, konektivitas, dan jejaring sosial cenderung memperoleh manfaat lebih besar daripada mereka yang tidak memilikinya. Dengan kata lain, digitalisasi bisa menjadi tangga naik kelas, tetapi juga bisa menjadi penyaring baru yang memperlebar ketimpangan di antara pekerja.

Di sisi lain, digitalisasi juga menciptakan bentuk ketergantungan baru. Ketika distribusi pekerjaan, tingkat insentif, dan reputasi kerja ditentukan oleh algoritma platform, pekerja dapat kehilangan kendali atas ritme kerja dan kepastian pendapatan. Outlook Ketenagakerjaan 2026 mencatat bahwa fleksibilitas kerap "dibayar" dengan hilangnya keamanan kerja, ketergantungan pada aplikasi, dan meningkatnya ketidakpastian pendapatan maupun jam kerja. Maka, masa depan tenaga kerja Indonesia tidak cukup dipahami sebagai perpindahan dari pertanian ke industri atau dari informal ke formal dalam pengertian lama; ia juga harus dipahami sebagai pergeseran menuju model kerja digital yang menuntut perlindungan baru, definisi baru, dan regulasi baru.

Masa Depan Tenaga Kerja Indonesia

Jika kita melihat ke depan, ada lima kekuatan besar yang akan membentuk masa depan tenaga kerja Indonesia. Pertama adalah demografi. Indonesia

masih memiliki jumlah penduduk usia kerja yang besar, dan itu bisa menjadi sumber pertumbuhan bila terserap ke pekerjaan produktif. Tetapi demografi juga bisa menjadi sumber tekanan bila lulusan baru terlalu lama menunggu pekerjaan, atau bila mayoritas hanya masuk ke kerja informal berpendapatan rendah. Tingginya pengangguran pada usia 15–19 dan 20–24 tahun, ditambah besarnya angka NEET, menunjukkan bahwa masa depan tenaga kerja Indonesia akan sangat ditentukan oleh kualitas transisi generasi muda ke pasar kerja. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Kedua adalah produktivitas dan industrialisasi. Bank Dunia menegaskan bahwa tantangan utama Indonesia bukan terutama menciptakan pekerjaan dalam jumlah absolut, melainkan menciptakan lebih banyak pekerjaan kelas menengah atau pekerjaan berkualitas. Selama pertumbuhan ekonomi terlalu banyak bertumpu pada sektor dengan produktivitas rendah, maka tenaga kerja formal yang stabil dan berupah layak akan tumbuh terlalu lambat. Karena itu, masa depan tenaga kerja Indonesia bergantung pada kedalaman transformasi struktural: apakah industri pengolahan, jasa modern, logistik, ekonomi digital, dan sektor hijau benar-benar tumbuh cukup cepat untuk menyerap tenaga kerja dalam skala besar. ([World Bank](#))

Ketiga adalah keterampilan. Outlook Ketenagakerjaan 2026 menyebutkan bahwa tenaga kerja berkeahlian rendah berisiko tinggi mengalami pengangguran struktural, sementara permintaan bagi kemampuan coding, analisis data, cloud, AI, dan otomasi terus meningkat. Dokumen itu juga menunjukkan bahwa kesiapan digital Indonesia masih tertinggal pada aspek adopsi teknologi, kapasitas tenaga kerja TIK, dan keterampilan digital tingkat lanjut. Artinya, masa depan tenaga kerja Indonesia tidak akan ditentukan hanya oleh jumlah lulusan, tetapi oleh kesesuaian antara keterampilan yang diajarkan dengan kebutuhan pekerjaan yang sedang tumbuh. ([Satudata Kemnaker](#))

Keempat adalah reformasi sistem pelatihan dan pencocokan kerja. Menteri Ketenagakerjaan pada 2025 menegaskan tiga strategi penting: revitalisasi BLK menjadi pusat pelatihan modern berbasis project-based learning

dengan fokus pada AI, IoT, dan Big Data; peluncuran gerakan produktivitas; dan pengembangan sistem Employment Outlook untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja masa depan. Pada 2026, Kemnaker juga mulai memperluas kolaborasi dengan sektor swasta untuk melatih instruktur BLK dalam keterampilan digital marketing dan ekonomi digital. Ini menunjukkan bahwa negara mulai menyadari bahwa pasar kerja masa depan membutuhkan sistem perencanaan keterampilan yang lebih dinamis dan lebih dekat dengan dunia usaha. ([Kementerian Ketenagakerjaan](#))

Kelima adalah transisi hijau dan transformasi model pembangunan. Bappenas menilai bahwa tenaga kerja hijau di Indonesia masih relatif kecil, tetapi berpotensi tumbuh seiring perubahan arah pembangunan. Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau menunjukkan bahwa lapangan kerja masa depan tidak hanya akan muncul dari digitalisasi, tetapi juga dari sektor-sektor yang terkait efisiensi energi, ekonomi sirkular, infrastruktur hijau, dan transisi rendah karbon. Ini berarti masa depan tenaga kerja Indonesia akan semakin ditentukan oleh kemampuan menggabungkan agenda produktivitas, digitalisasi, dan keberlanjutan lingkungan dalam satu kerangka pembangunan. ([Bappenas](#))

Arah Kebijakan: Dari Dikotomi ke Mobilitas

Kebijakan ketenagakerjaan Indonesia perlu bergerak dari logika dikotomi menuju logika mobilitas. Selama ini, formal dan informal terlalu sering diperlakukan sebagai dua kategori yang terpisah secara administratif. Padahal RTKN 2025–2029 justru menekankan bahwa ke depan dikotomi formal-informal semestinya dikurangi, sehingga perlakuan terhadap pekerja dapat lebih setara dari sisi pra-kerja, selama bekerja, maupun pasca-bekerja. Gagasan ini sangat penting. Negara seharusnya tidak hanya melindungi mereka yang sudah beruntung masuk pekerjaan formal, tetapi juga membangun instrumen yang membuat pekerja informal, pekerja platform, dan usaha mikro dapat mengakses pelatihan, sertifikasi, informasi kerja, dan perlindungan sosial.

Langkah pertama adalah memperkuat sistem informasi pasar kerja nasional. RTKN 2025–2029 menilai bahwa informasi pasar kerja selama ini masih berfokus pada kegiatan ekonomi formal, padahal pekerja informal jauh lebih besar jumlahnya. Ini berarti banyak keputusan pendidikan, pelatihan, bahkan migrasi kerja dilakukan tanpa data yang cukup. Bila Indonesia ingin mengelola masa depan tenaganya secara serius, sistem informasi pasar kerja harus mampu memetakan permintaan tenaga kerja formal maupun informal, termasuk kebutuhan keterampilan baru akibat digitalisasi dan ekonomi hijau.

Langkah kedua adalah memperluas formalisasi bertahap. Formalisasi tidak boleh dimaknai hanya sebagai kewajiban administratif. Formalisasi harus hadir sebagai paket manfaat: pencatatan digital yang mudah, akses pembiayaan, integrasi ke rantai pasok, dukungan pemasaran, sertifikasi kompetensi, dan perlindungan sosial. Dengan pendekatan seperti itu, pelaku informal akan melihat formalitas sebagai jalan naik kelas, bukan beban tambahan. Target penurunan proporsi informal hingga 45 persen pada 2030 hanya realistis bila formalisasi memberi insentif ekonomi yang jelas. ([Satudata Kemnaker](#))

Langkah ketiga adalah membangun perlindungan sosial yang lebih portabel dan lebih universal. Dunia kerja masa depan akan semakin heterogen: sebagian bekerja penuh waktu, sebagian paruh waktu, sebagian berbasis proyek, sebagian melalui aplikasi. Karena itu, jaminan sosial yang terlalu bergantung pada hubungan kerja konvensional akan makin tertinggal. Indonesia memerlukan sistem yang memungkinkan pekerja bergerak antarstatus kerja tanpa kehilangan seluruh perlindungan dasarnya. Dalam konteks ini, reformasi perlindungan sosial tenaga kerja menjadi komponen inti dari modernisasi pasar kerja, bukan sekadar kebijakan kesejahteraan tambahan. ([Satudata Kemnaker](#))

Langkah keempat adalah memberikan perhatian yang lebih tajam kepada kaum muda. Tingginya pengangguran usia muda dan besarnya angka NEET menunjukkan bahwa transisi pertama ke pekerjaan adalah titik rawan.

Karena itu, Indonesia memerlukan lebih banyak skema *first job transition*: magang berkualitas, pemagangan berbasis industri, sertifikasi yang diakui pasar, layanan karier, dan insentif perekrutan awal bagi lulusan baru. Tanpa intervensi seperti itu, banyak anak muda akan terus berputar di antara pengangguran, kerja informal, dan pekerjaan sementara yang tidak memberi akumulasi keterampilan jangka panjang. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Langkah kelima adalah menjadikan pelatihan vokasi benar-benar adaptif terhadap perubahan teknologi. Menaker telah menekankan revitalisasi BLK ke arah keterampilan digital dan teknologi masa depan. Arah ini harus diperluas, bukan hanya untuk mencetak teknisi digital, tetapi juga untuk meningkatkan kapasitas pekerja di sektor-sektor tradisional agar mampu memakai alat digital, pencatatan digital, dan model bisnis baru. Dengan demikian, masa depan tenaga kerja Indonesia tidak hanya bergantung pada penciptaan profesi baru, tetapi juga pada transformasi jutaan pekerjaan lama agar tetap relevan. ([Kementerian Ketenagakerjaan](#))

Penutup

Pekerjaan formal, informal, dan masa depan tenaga kerja Indonesia adalah tiga isu yang tidak bisa dipisahkan. Pekerjaan formal tetap penting sebagai fondasi produktivitas, perlindungan, dan pembentukan kelas menengah. Pekerjaan informal tetap besar karena ia menjadi ruang hidup ekonomi yang fleksibel, mudah diakses, dan tahan terhadap guncangan. Sementara itu, masa depan tenaga kerja Indonesia bergerak ke arah yang lebih kompleks: digitalisasi mengaburkan batas formal-informal, ekonomi platform menciptakan kategori kerja baru, transisi hijau membuka bidang kerja baru, dan bonus demografi menuntut penciptaan kerja berkualitas dalam skala yang jauh lebih besar. ([Satudata Kemnaker](#))

Karena itu, tantangan Indonesia bukan memilih antara formal atau informal, melainkan merancang lintasan transformasi yang memungkinkan pekerja berpindah dari kondisi rentan menuju kondisi yang lebih aman, lebih produktif, dan lebih bernilai. Masa depan tenaga kerja Indonesia tidak

akan ditentukan oleh angka pengangguran saja, tetapi oleh kemampuan negara, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat untuk membangun pasar kerja yang tangguh, adaptif, dan inklusif. Jika itu berhasil, maka bonus demografi akan menjadi bonus produktivitas. Jika gagal, maka Indonesia akan tetap memiliki banyak pekerjaan, tetapi terlalu sedikit pekerjaan yang benar-benar mampu mengangkat martabat dan kesejahteraan pekerjanya. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Glosarium

Pekerjaan formal

Dalam metadata BPS, tenaga kerja formal adalah penduduk bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha dibantu buruh tetap atau buruh dibayar, serta buruh, karyawan, atau pegawai. Dalam pembahasan pembangunan, kategori ini biasanya diasosiasikan dengan hubungan kerja yang lebih stabil, lebih terukur, dan lebih dekat dengan akses perlindungan sosial. ([Sirusa](#))

Pekerjaan informal

Tenaga kerja informal menurut BPS meliputi mereka yang berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap atau tidak dibayar, pekerja bebas di pertanian maupun nonpertanian, dan pekerja keluarga atau pekerja tidak dibayar. Outlook Ketenagakerjaan 2026 menegaskan bahwa proporsi pekerja informal masih sekitar 58 persen dari total pekerja, sehingga informalitas tetap menjadi ciri dominan pasar kerja Indonesia. ([Sirusa](#))

Formalisasi

Formalisasi adalah proses berpindahnya pekerjaan atau usaha dari kondisi yang minim keteraturan administratif, perlindungan, dan pencatatan menuju kondisi yang lebih tertata, lebih terlindungi, dan lebih terhubung dengan institusi ekonomi formal. Dalam konteks Indonesia, proses ini penting karena proporsi pekerja formal baru naik tipis dari 42,05 persen

pada Agustus 2024 menjadi 42,20 persen pada Agustus 2025. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Dualisme pasar kerja

Dualisme pasar kerja adalah keadaan ketika pasar kerja terbagi ke dalam dua segmen besar: segmen formal yang relatif lebih stabil dan segmen informal yang lebih rentan. RTKN 2025–2029 justru mendorong agar dikotomi formal–informal ini secara bertahap dikurangi, sehingga layanan pra-kerja, selama bekerja, dan pasca-bekerja dapat menjangkau pekerja secara lebih setara. ([Satudata Kemnaker](#))

NEET

NEET adalah singkatan dari *Not in Employment, Education, and Training*, yakni kelompok pemuda yang tidak bekerja, tidak sedang bersekolah, dan tidak mengikuti pelatihan. Data BPS untuk Agustus 2024 menunjukkan Youth NEET Indonesia sebesar 20,31 persen, atau sekitar 9 juta dari 44 juta penduduk usia muda. ([Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati](#))

Bonus demografi

Bonus demografi adalah situasi ketika proporsi penduduk usia produktif lebih besar dibanding kelompok usia nonproduktif. Dalam kerangka ketenagakerjaan, bonus ini hanya akan menghasilkan pertumbuhan yang kuat bila pasar kerja mampu menyediakan pekerjaan yang produktif dan berkualitas bagi angkatan kerja yang terus bertambah. RTKN 2025–2029 menempatkan dinamika demografi sebagai salah satu faktor utama perencanaan tenaga kerja nasional. ([Satudata Kemnaker](#))

Ekonomi platform

Ekonomi platform adalah model ekonomi yang mempertemukan penawaran dan permintaan tenaga kerja atau jasa melalui aplikasi dan sistem digital. Outlook Ketenagakerjaan 2026 menjelaskan bahwa model ini memperluas kerja fleksibel dan pekerjaan on-demand, tetapi sekaligus menimbulkan persoalan mengenai kepastian status kerja, keamanan pendapatan, dan perlindungan sosial. ([Satudata Kemnaker](#))

Gig economy

Gig economy adalah sistem kerja berbasis proyek, tugas, atau layanan jangka pendek yang sering dimediasi platform digital. Dalam Outlook Ketenagakerjaan 2026, gig economy dipandang sebagai semacam jembatan antara dunia informal dan formal: lebih tertata secara digital, tetapi belum sepenuhnya memberikan kepastian kerja dan kesejahteraan seperti pekerjaan formal konvensional. ([Satudata Kemnaker](#))

Revitalisasi BLK

Revitalisasi BLK merujuk pada pembaruan Balai Latihan Kerja agar lebih relevan dengan kebutuhan industri dan perubahan teknologi. Kementerian Ketenagakerjaan pada April 2025 menegaskan bahwa BLK diarahkan menjadi pusat pelatihan modern berbasis *project-based learning* dengan fokus pada keterampilan seperti AI, IoT, dan Big Data. ([Kementerian Ketenagakerjaan](#))

Tenaga kerja hijau

Tenaga kerja hijau adalah tenaga kerja yang terlibat dalam sektor atau aktivitas yang mendukung pembangunan rendah karbon, efisiensi sumber daya, dan keberlanjutan lingkungan. Bappenas menyatakan bahwa pada 2025 jumlah tenaga kerja hijau di Indonesia diperkirakan sekitar 4 juta orang atau 2,7 persen dari total tenaga kerja, dan angka ini berpotensi meningkat seiring transisi ekonomi hijau. ([Perpustakaan Bappenas](#))

Daftar Pustaka (APA 7)

Badan Pusat Statistik. (2025, November 5). *Siaran pers Badan Pusat Statistik: Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025*. ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Badan Pusat Statistik. (2026, February 5). *November 2025: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,74 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,33 juta rupiah.* ([Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan](#))

Badan Pusat Statistik. (n.d.). *Detail metadata indikator statistik: Tenaga kerja formal.* ([Sirusa](#))

Badan Pusat Statistik. (2026, February 24). *Persentase tenaga kerja formal menurut provinsi.* ([Badan Pusat Statistik Indonesia](#))

Badan Pusat Statistik. (n.d.). *Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan kelompok umur.* ([Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan](#))

Bappenas. (2025). *Peta jalan pengembangan tenaga kerja hijau Indonesia.* ([Perpustakaan Bappenas](#))

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025–2029.* ([Satudata Kemnaker](#))

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2026). *Outlook Ketenagakerjaan 2026.* ([Satudata Kemnaker](#))

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025, April 14). *Menaker: SDM unggul jadi kunci masa depan industri Indonesia.* ([Kementerian Ketenagakerjaan](#))

World Bank. (2021). *Pathways to middle-class jobs in Indonesia.* World Bank. ([World Bank](#))

Copilot for this article: ChatGPT 5.4. Thinking (2026). Access date: 26 March 2026. Author's account ([Rudy C Tarumingkeng](#))

<https://chatgpt.com/c/69c4a7a4-5990-83a0-9859-aa77e7f9c682>