

PEKERJAAN LAYAK SEBAGAI FONDASI PENINGKATAN TARAF HIDUP MASYARAKAT INDONESIA

Oleh

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD

www.rudyclt.com/cv.pdf

RudyCT Academic Series

Institut Bisnis dan Multimedia (IBM ASMI)

Artikel Akademik

2026

PEKERJAAN LAYAK

SEBAGAI FONDASI PENINGKATAN TARAF HIDUP MASYARAKAT INDONESIA

“Pekerjaan layak menciptakan pendapatan, martabat, dan masa depan yang lebih baik bagi semua rakyat Indonesia.”

Mewujudkan pekerjaan yang produktif, aman, terlindungi, dan bermartabat untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.



CIRI PEKERJAAN LAYAK



PRODUKTIF

Memberi pendapatan layak dan meningkatkan produktivitas.



BERMARTABAT

Menghargai hak, kesetaraan, dan tanpa diskriminasi.



TERLINDUNGI

Ada perlindungan sosial, keselamatan kerja, dan keamanan kerja.



PENGEMBANGAN DIRI

Peluang belajar, peningkatan keterampilan, dan kemajuan karier.



KESETARAAN

Kesetaraan gender, inklusi penyandang disabilitas, dan tanpa diskriminasi.



BERKELANJUTAN

Selaras dengan kelestarian lingkungan dan masa depan.

DAMPAK PEKERJAAN LAYAK

- ✓ Pendapatan rumah tangga meningkat
- ✓ Kemiskinan dan ketimpangan berkurang
- ✓ Daya beli dan konsumsi meningkat
- ✓ Kesehatan dan pendidikan lebih baik
- ✓ Stabilitas sosial dan keamanan terjaga
- ✓ Pertumbuhan ekonomi berkelanjutan

RANTAI TRANSMISI MENUJU KESEJAHTERAAN



PEKERJAAN LAYAK



PRODUKTIVITAS & PENDAPATAN



PEMBENTUKAN ASET & MODAL MANUSIA



KETAHANAN & PERLINDUNGAN SOSIAL



PENINGKATAN TARAF HIDUP & KESEJAHTERAAN



“Pekerjaan layak hari ini, kesejahteraan berkelanjutan untuk Indonesia esok hari.”



Oleh:

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD

www.rudyc.com/cv.pdf

IBM-ASMI

(Institut Bisnis dan Multimedia)



IBM-ASMI
INSTITUT BISNIS DAN MULTIMEDIA

INKLUSIF
PRODUKTIF
BERMARTABAT
BERKELANJUTAN

Abstrak

Pekerjaan layak merupakan salah satu fondasi terpenting bagi peningkatan taraf hidup karena pekerjaan bukan hanya sumber pendapatan, melainkan juga wahana pembentukan martabat, identitas sosial, keterampilan, keamanan ekonomi, dan kemampuan rumah tangga merencanakan masa depan. Artikel ini membahas pekerjaan layak dalam konteks Indonesia dengan menempatkan kualitas pekerjaan sebagai penghubung antara pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan. Kerangka analisis mengacu pada konsep decent work yang menekankan kesempatan kerja produktif, pendapatan yang adil, keamanan di tempat kerja, perlindungan sosial, hak-hak dasar pekerja, dialog sosial, serta kesetaraan kesempatan. Data ketenagakerjaan Indonesia pada 2026 menunjukkan bahwa jumlah penduduk bekerja terus meningkat dan tingkat pengangguran terbuka menurun, tetapi tantangan tidak berhenti pada penciptaan jumlah pekerjaan. Struktur pekerjaan masih menghadapi persoalan produktivitas, informalitas, kualitas upah, ketidaksesuaian keterampilan, perlindungan sosial, keselamatan kerja, serta transisi teknologi dan ekonomi hijau. Artikel ini mengembangkan gagasan “Rantai Transmisi Pekerjaan Layak menuju Kesejahteraan”, yaitu bahwa pekerjaan yang produktif dan terlindungi meningkatkan pendapatan riil, stabilitas rumah tangga, investasi pendidikan dan kesehatan, akumulasi aset, mobilitas sosial, serta ketahanan antargenerasi. Implikasi kebijakan yang diajukan mencakup strategi pertumbuhan berpusat pada pekerjaan, peningkatan produktivitas UMKM, penguatan pendidikan dan pelatihan, perluasan jaminan sosial, formalisasi yang memberi manfaat, perlindungan pekerja platform, penguatan keselamatan dan kesehatan kerja, kebijakan upah berbasis produktivitas dan kebutuhan hidup, serta tata kelola pasar kerja yang adaptif terhadap AI, otomatisasi, dan transisi hijau. Peningkatan taraf hidup yang berkelanjutan memerlukan transformasi dari agenda “menciptakan pekerjaan” menuju agenda “menciptakan pekerjaan yang layak, produktif, aman, inklusif, dan memberi masa depan”.

Kata Kunci

Kata Kunci: pekerjaan layak; decent work; kualitas pekerjaan; produktivitas; upah; perlindungan sosial; informalitas; pasar kerja; kesejahteraan; Indonesia

1. Pendahuluan: Dari Pekerjaan Menuju Kehidupan yang Lebih Baik

Dalam teori pembangunan, pekerjaan merupakan salah satu mekanisme utama yang menghubungkan pertumbuhan ekonomi dengan kesejahteraan masyarakat. Pertumbuhan produk domestik bruto dapat meningkat karena investasi, ekspor, eksploitasi sumber daya, atau kemajuan teknologi, tetapi manfaatnya baru dirasakan luas apabila pertumbuhan tersebut menciptakan kesempatan bagi manusia untuk bekerja secara produktif dan memperoleh bagian yang wajar dari nilai tambah. Karena itu, kualitas pasar kerja menjadi ukuran penting untuk menilai apakah kemajuan ekonomi benar-benar mengubah kehidupan sehari-hari masyarakat. Sebuah perekonomian dapat mempunyai angka pengangguran yang rendah, tetapi tetap menghadapi

masalah kesejahteraan bila sebagian besar pekerjaannya memperoleh pendapatan rendah, jam kerja tidak menentu, tanpa perlindungan sosial, tanpa kepastian hubungan kerja, atau bekerja dalam kondisi yang membahayakan kesehatan.

Konsep pekerjaan layak memperluas cara pandang terhadap ketenagakerjaan. Pertanyaan kebijakan tidak cukup berhenti pada “berapa banyak pekerjaan tersedia?”, tetapi harus dilanjutkan dengan “pekerjaan seperti apa yang tersedia?” dan “apakah pekerjaan itu memberi kesempatan bagi pekerja dan keluarganya untuk hidup lebih baik?”. Pekerjaan yang layak menggabungkan dimensi ekonomi dan manusia. Ia harus produktif agar perusahaan dan perekonomian mampu membayar imbalan yang memadai; ia harus aman agar penghasilan tidak diperoleh dengan mengorbankan kesehatan atau keselamatan; dan ia harus memiliki dimensi hak, perlindungan, serta suara agar hubungan kerja tidak menjadikan pekerja sekadar faktor produksi yang dapat diperlakukan secara sewenang-wenang.

Dalam konteks Indonesia, isu ini sangat penting karena negara sedang mengejar transformasi menuju ekonomi berpendapatan tinggi pada 2045. World Bank dalam laporan pertumbuhan dan pekerjaan Indonesia menekankan bahwa pertumbuhan telah menghasilkan pekerjaan dan penurunan kemiskinan, tetapi penciptaan pekerjaan masih terlalu terkonsentrasi pada aktivitas bernilai tambah rendah, sedangkan pekerjaan kelas menengah yang berproduktivitas tinggi tumbuh terlalu lambat. Data BPS terbaru menunjukkan pada Mei 2026 terdapat 148,19 juta penduduk bekerja dari angkatan kerja 155,41 juta orang, dengan tingkat pengangguran terbuka 4,65 persen dan rata-rata upah buruh/karyawan/pegawai sekitar Rp3,39 juta per bulan. Angka tersebut menggambarkan perbaikan kuantitatif pasar kerja, tetapi juga mengingatkan bahwa agenda berikutnya adalah meningkatkan mutu pekerjaan, produktivitas, dan pendapatan riil.

2. Makna Pekerjaan Layak

Pekerjaan layak atau decent work merupakan gagasan normatif sekaligus kerangka pembangunan. Esensinya adalah kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang produktif dalam kondisi kebebasan, keadilan, keamanan, dan martabat manusia. Secara operasional, gagasan ini biasanya dibaca melalui empat pilar: penciptaan pekerjaan dan kesempatan produktif; hak-hak di tempat kerja; perlindungan sosial; dan dialog sosial. Kesetaraan gender melekat pada seluruh pilar tersebut. Dengan demikian, pekerjaan layak tidak identik dengan status sebagai pekerja formal. Pekerja formal dapat saja mengalami jam kerja berlebihan, lingkungan berbahaya, diskriminasi, atau stagnasi upah. Sebaliknya, pekerja mandiri dapat memiliki otonomi tinggi tetapi tetap menghadapi risiko pendapatan dan perlindungan sosial yang lemah.

Kerangka OECD mengenai kualitas pekerjaan memberi perspektif yang saling melengkapi dengan menekankan tiga dimensi: kualitas pendapatan, keamanan pasar kerja, dan kualitas lingkungan kerja. Dimensi pendapatan mempertimbangkan bukan hanya besarnya upah, tetapi juga distribusinya. Keamanan pasar kerja mencakup risiko kehilangan pekerjaan dan konsekuensi ekonominya. Kualitas lingkungan kerja mencakup tuntutan pekerjaan, sumber daya, kondisi fisik, hubungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja. Pendekatan multidimensi penting karena kualitas kerja tidak dapat direduksi menjadi satu indikator tunggal.

Secara filosofis, pekerjaan layak juga berkaitan dengan pandangan bahwa manusia bukan komoditas. Pasar tenaga kerja memang mempertemukan permintaan dan penawaran, tetapi hubungan kerja berbeda dari transaksi barang biasa karena yang “disewa” adalah waktu, kemampuan, perhatian, dan energi manusia. Oleh sebab itu, efisiensi pasar harus dibatasi oleh norma martabat, keselamatan, dan keadilan. Kerangka ini menjelaskan mengapa kebijakan ketenagakerjaan mengandung standar minimum yang tidak sepenuhnya diserahkan pada daya tawar individual.

3. Mengapa Pekerjaan Layak Menentukan Taraf Hidup

Taraf hidup rumah tangga sangat dipengaruhi oleh arus pendapatan yang berasal dari kerja. Namun pengaruh pekerjaan lebih luas daripada pendapatan bulanan. Pekerjaan yang stabil memungkinkan rumah tangga membuat keputusan jangka panjang: menyekolahkan anak lebih lama, membeli atau memperbaiki rumah, mengikuti asuransi, menabung, berinvestasi dalam usaha, dan menghindari utang berbiaya tinggi. Sebaliknya, pekerjaan yang rapuh membuat rumah tangga berfokus pada bertahan hidup dari hari ke hari. Ketidakpastian pendapatan mendorong konsumsi yang defensif dan menghambat akumulasi aset.

Pekerjaan juga memengaruhi kesehatan. Lingkungan kerja berbahaya meningkatkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sedangkan tekanan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan dapat merusak kesehatan mental. Penelitian mengenai job quality menunjukkan bahwa dimensi keras seperti kondisi fisik, intensitas kerja, dan jam kerja berkaitan dengan kesehatan pekerja. Penelitian lain tentang decent work menekankan keterkaitannya dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dan kesehatan fisik maupun mental. Dengan demikian, pekerjaan layak menghasilkan “dividen kesejahteraan” melalui pendapatan, kesehatan, rasa aman, relasi sosial, dan makna hidup.

4. Potret Pasar Kerja Indonesia 2026

Pasar kerja Indonesia pada 2026 menunjukkan skala yang sangat besar dan terus berubah. Sakernas Mei 2026 mencatat angkatan kerja 155,41 juta orang dan penduduk bekerja 148,19 juta orang. Tingkat partisipasi angkatan kerja tercatat 70,57 persen, sedangkan tingkat pengangguran terbuka 4,65 persen. Sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan masih menyerap sekitar 42,60 juta pekerja atau 28,75 persen dari total penduduk bekerja. Struktur ini menunjukkan bahwa transformasi pasar kerja Indonesia tidak hanya merupakan persoalan industri modern di kota besar, tetapi juga menyangkut peningkatan produktivitas dan kualitas kerja di pedesaan, pertanian, perdagangan kecil, jasa personal, manufaktur, konstruksi, transportasi, dan ekonomi digital.

Angka pengangguran yang relatif rendah tidak dengan sendirinya berarti persoalan pekerjaan telah selesai. Di negara dengan perlindungan pengangguran yang terbatas dan kewajiban rumah tangga yang tinggi, banyak orang tidak mampu menunggu pekerjaan yang ideal dan akhirnya masuk ke pekerjaan informal atau pekerjaan berproduktivitas rendah. Karena itu, indikator pengangguran perlu dibaca bersama indikator upah, jam kerja, informalitas, produktivitas, perlindungan sosial, dan underemployment. Perspektif pekerjaan layak mencegah interpretasi yang terlalu optimistik terhadap satu angka agregat.

Perbedaan antarwilayah juga sangat besar. Provinsi dengan basis manufaktur dan jasa modern mempunyai struktur formal yang berbeda dengan provinsi yang dominan pertanian atau usaha rumah tangga. Tingkat pengangguran yang lebih tinggi di kawasan urban kadang mencerminkan proses pencarian kerja yang lebih panjang, sedangkan pengangguran rendah di daerah pedesaan dapat berdampingan dengan underemployment dan pendapatan rendah. Kebijakan nasional karena itu harus menyediakan standar dan sistem universal, tetapi implementasinya perlu place-based.

5. Informalitas: Antara Penyangga dan Perangkat Produktivitas

Ekonomi informal memainkan peranan ambivalen. Di satu sisi, ia merupakan penyangga yang memungkinkan jutaan orang memperoleh penghasilan ketika pekerjaan formal tidak tersedia. Pedagang kaki lima, pekerja rumah tangga, petani kecil, pengemudi, tukang, pekerja lepas, dan pengusaha mikro menyediakan layanan yang penting serta menjaga sirkulasi ekonomi lokal. Dalam banyak krisis, sektor informal menunjukkan kemampuan adaptasi yang tinggi. Karena itu, kebijakan yang memandang informalitas hanya sebagai penyimpangan administratif akan salah membaca fungsinya.

Di sisi lain, informalitas sering berkaitan dengan skala usaha kecil, produktivitas rendah, akses pembiayaan terbatas, lemahnya perlindungan sosial, serta hubungan kerja yang tidak terdokumentasi. Studi Rothenberg dan kolega mengenai sektor informal Indonesia menunjukkan bahwa informalitas bukan semata persoalan biaya registrasi; karakteristik produktivitas, skala, dan struktur pasar juga berperan. Formalisasi karena itu harus memberi manfaat nyata. Bila biaya kepatuhan meningkat tetapi akses kredit, perlindungan, pasar, teknologi, dan layanan pemerintah tidak membaik, pelaku usaha tidak memiliki insentif untuk beralih. Strategi yang lebih efektif adalah “formalisasi melalui peningkatan produktivitas dan manfaat”.

6. Upah Layak, Produktivitas, dan Daya Beli

Upah merupakan jembatan langsung antara produktivitas dan taraf hidup. Bila produktivitas meningkat tetapi upah riil stagnan, manfaat pertumbuhan tidak mengalir optimal kepada pekerja. Sebaliknya, kenaikan upah yang tidak diikuti produktivitas dapat menekan kemampuan perusahaan, terutama usaha kecil, untuk mempertahankan pekerjaan. Tantangan kebijakan adalah menciptakan lingkaran positif: produktivitas naik, nilai tambah meningkat, ruang untuk upah lebih baik melebar, konsumsi rumah tangga meningkat, dan permintaan mendorong investasi lebih lanjut.

Konsep upah layak harus dibedakan dari upah minimum. Upah minimum adalah instrumen hukum yang menetapkan lantai, sedangkan upah layak adalah gagasan lebih luas mengenai kemampuan pendapatan untuk mendukung kehidupan bermartabat sesuai konteks biaya hidup. Perusahaan yang produktif perlu memiliki struktur remunerasi yang transparan, mempertimbangkan keterampilan, pengalaman, kinerja, dan pembagian produktivitas. Pemerintah berperan menciptakan iklim usaha, infrastruktur, pendidikan, dan persaingan sehat agar perusahaan mampu naik kelas, bukan hanya memindahkan beban kepada salah satu pihak.

Dalam jangka panjang, kenaikan taraf hidup yang sehat terutama berasal dari kenaikan produktivitas. Transfer dan subsidi dapat mengurangi tekanan jangka pendek, tetapi tidak dapat menggantikan kemampuan ekonomi menghasilkan lebih banyak nilai per jam kerja. Produktivitas yang tinggi juga memperluas basis pajak dan kapasitas fiskal untuk membiayai layanan publik. Dengan demikian, produktivitas pekerja dan produktivitas institusi publik saling berhubungan dalam menentukan kesejahteraan.

7. Produktivitas sebagai Syarat Material Pekerjaan Layak

Pekerjaan layak tidak dapat dibangun hanya melalui regulasi ketenagakerjaan. Ia membutuhkan basis ekonomi yang produktif. Perusahaan harus menghasilkan nilai tambah yang cukup untuk membayar upah, jaminan sosial, investasi keselamatan, dan pelatihan. Karena itu, agenda pekerjaan layak berkaitan erat dengan kebijakan industri, perdagangan, investasi, logistik, digitalisasi, penelitian, dan kompetisi. World Bank menilai Indonesia membutuhkan transformasi struktural yang lebih cepat agar tenaga kerja bergeser menuju aktivitas bernilai tambah lebih tinggi dan pekerjaan kelas menengah berkembang lebih cepat.

Produktivitas pekerja bukan hanya hasil dari usaha individu. Ia bergantung pada mesin, teknologi, manajemen, organisasi kerja, kualitas infrastruktur, kesehatan, keterampilan, dan akses terhadap pasar. Seorang pekerja yang terampil tetapi bekerja dengan peralatan usang dan proses buruk dapat menghasilkan output rendah. Karena itu, peningkatan produktivitas perlu dilihat sebagai tanggung jawab bersama antara perusahaan, pemerintah, lembaga pendidikan, pekerja, dan ekosistem inovasi.

8. Pendidikan, Keterampilan, dan Transisi Sekolah ke Kerja

Pendidikan meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan yang lebih produktif, tetapi hubungan ini tidak otomatis. Ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan pekerjaan dapat menghasilkan educated unemployment atau pekerjaan yang tidak menggunakan kemampuan secara optimal. Pendidikan vokasi, perguruan tinggi, dan pelatihan kerja perlu membangun hubungan yang lebih erat dengan dunia usaha tanpa kehilangan fungsi pendidikan yang lebih luas. Kurikulum perlu menyeimbangkan keterampilan teknis dengan literasi, numerasi, komunikasi, kemampuan analitis, kreativitas, kolaborasi, dan etika.

Transisi dari sekolah ke dunia kerja merupakan fase kritis. Pengalaman pertama yang terlalu panjang dalam pengangguran atau pekerjaan berkualitas rendah dapat meninggalkan scarring effect terhadap pendapatan dan karier. Sistem magang yang berkualitas, career services, informasi pasar kerja, microcredentials, sertifikasi kompetensi, dan kemitraan industri dapat memperpendek transisi. Namun magang harus tetap mempunyai tujuan pembelajaran, supervisi, dan perlindungan sehingga tidak berubah menjadi substitusi tenaga kerja murah.

Perguruan tinggi mempunyai peran khusus dalam membentuk kemampuan adaptif. Di tengah perubahan cepat, pengetahuan teknis dapat usang, sedangkan kemampuan belajar, berpikir kritis, memahami data, berkomunikasi, dan menilai implikasi etis memiliki umur lebih panjang. Pendidikan

manajemen, misalnya, perlu menyiapkan lulusan untuk memahami AI sekaligus perilaku organisasi, proses bisnis, tata kelola, dan pengambilan keputusan di bawah ketidakpastian.

9. Reskilling dan Upskilling di Era AI

Artificial intelligence dan otomatisasi mengubah komposisi tugas di dalam pekerjaan. Dampaknya tidak selalu berupa hilangnya profesi secara utuh; sering kali teknologi menggantikan sebagian tugas rutin dan meningkatkan nilai tugas yang membutuhkan penilaian, interaksi manusia, kreativitas, atau pemahaman konteks. Karena itu, respons yang tepat bukan menolak teknologi, tetapi memperbesar kemampuan pekerja untuk beradaptasi. Reskilling dibutuhkan ketika seseorang harus berpindah ke jenis pekerjaan baru, sedangkan upskilling memperdalam kemampuan agar tetap relevan dalam pekerjaan yang berubah.

Kebijakan pelatihan perlu berbasis kebutuhan nyata. Program yang diukur hanya dari jumlah peserta atau sertifikat dapat menghasilkan credential inflation tanpa kenaikan produktivitas. Evaluasi seharusnya menilai penempatan kerja, kenaikan pendapatan, retensi, dan mobilitas karier. Perusahaan juga perlu mengembangkan learning organization, karena kecepatan perubahan teknologi membuat pelatihan sekali seumur hidup tidak lagi memadai. Pembelajaran sepanjang hayat menjadi bagian intrinsik dari pekerjaan layak.

Perusahaan perlu memetakan pekerjaan menjadi kumpulan tugas sebelum memutuskan otomatisasi. Pendekatan task-based membantu membedakan tugas yang dapat diotomatisasi, tugas yang dapat diperkuat AI, dan tugas yang membutuhkan manusia. Hasil pemetaan dapat menjadi dasar program pelatihan yang lebih presisi. Tanpa pendekatan tersebut, AI mudah diperlakukan hanya sebagai proyek teknologi, padahal konsekuensinya adalah perubahan organisasi dan kompetensi.

10. Pekerjaan Platform dan Gig Economy

Ekonomi platform membuka kesempatan kerja baru melalui layanan transportasi, pengantaran, freelancing, perdagangan daring, dan jasa digital. Fleksibilitas dapat bermanfaat bagi mahasiswa, pekerja dengan tanggung jawab keluarga, atau orang yang membutuhkan sumber pendapatan tambahan. Namun fleksibilitas juga dapat memindahkan risiko dari perusahaan ke pekerja melalui pendapatan yang fluktuatif, biaya aset pribadi, ketidakjelasan status hubungan kerja, dan ketergantungan pada algoritma yang tidak transparan.

Tantangan kebijakan adalah menciptakan perlindungan yang portable dan tidak selalu bergantung pada model hubungan kerja konvensional. Jaminan kecelakaan, kesehatan, tabungan pensiun, mekanisme pengaduan, transparansi sistem rating, serta hak atas informasi ketika akun dikenai sanksi dapat menjadi elemen penting. ILO pada 2026 menempatkan pekerjaan platform digital sebagai agenda penting decent work dan formalisasi. Indonesia perlu mengembangkan tata kelola yang melindungi pekerja tanpa mematikan inovasi dan kesempatan ekonomi yang diciptakan platform.

Pekerjaan platform memperlihatkan batas antara entrepreneur dan worker yang semakin kabur. Pengemudi memiliki kendaraan dan menentukan kapan login, tetapi tarif, akses order, dan visibilitas dapat dipengaruhi sistem platform. Karena itu, klasifikasi hukum biner sering tidak cukup menggambarkan realitas ekonomi. Pendekatan fungsional dapat menilai derajat ketergantungan, kontrol, dan pembagian risiko untuk menentukan perlindungan apa yang paling relevan.

11. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tidak ada pekerjaan yang dapat disebut layak bila pekerja harus mempertaruhkan nyawa atau kesehatan secara tidak proporsional. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus dipahami sebagai investasi produktivitas. Kecelakaan menimbulkan biaya medis, kehilangan jam kerja, gangguan keluarga, biaya penggantian pekerja, kerusakan reputasi, dan hilangnya pengetahuan. Pencegahan sering lebih murah daripada konsekuensi kecelakaan.

Budaya K3 tidak cukup dibangun melalui poster dan prosedur. Ia membutuhkan komitmen pimpinan, identifikasi risiko, pelaporan near miss, pelatihan, alat pelindung yang tepat, desain ergonomis, dan hak pekerja untuk menghentikan pekerjaan yang berbahaya. Tantangan baru juga muncul dari kesehatan mental, kelelahan digital, kerja jarak jauh, dan algorithmic management. Dengan demikian, K3 pada abad ke-21 mencakup keselamatan fisik dan psikososial.

12. Perlindungan Sosial bagi Semua Pekerja

Pekerjaan layak membutuhkan perlindungan terhadap risiko yang tidak selalu dapat dikendalikan individu: sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, disabilitas, usia tua, atau kematian pencari nafkah. Jaminan sosial mengubah risiko individual menjadi risiko yang dipikul bersama. Selain fungsi kemanusiaan, perlindungan sosial mempunyai fungsi ekonomi karena memungkinkan rumah tangga mempertahankan konsumsi ketika mengalami guncangan dan mencegah penjualan aset produktif.

Tantangan Indonesia adalah memperluas perlindungan kepada pekerja informal, pekerja mandiri, pekerja musiman, dan pekerja platform. Skema kontribusi yang kaku dapat sulit diikuti oleh mereka yang pendapatannya tidak tetap. Karena itu, sistem perlu menyediakan mekanisme pembayaran yang fleksibel, integrasi digital, insentif kepesertaan, subsidi bagi kelompok tertentu, dan portabilitas lintas pekerjaan. Tujuan akhirnya adalah universalitas perlindungan, bukan universalitas bentuk hubungan kerja.

Portabilitas menjadi prinsip penting dalam pasar kerja modern. Seseorang dapat berpindah dari karyawan menjadi freelancer, lalu wirausaha, kemudian kembali menjadi karyawan. Hak pensiun, kecelakaan kerja, kesehatan, dan manfaat lain seharusnya tidak hilang setiap kali status berubah. Sistem yang melekat pada individu meningkatkan mobilitas dan mengurangi ketakutan berpindah pekerjaan, sehingga justru dapat meningkatkan efisiensi alokasi tenaga kerja.

13. Hubungan Industrial dan Dialog Sosial

Hubungan industrial yang sehat tidak berarti tidak pernah terjadi konflik. Konflik kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja dapat muncul secara alami, terutama mengenai upah, jam kerja,

reorganisasi, dan pembagian keuntungan. Yang membedakan sistem matang adalah tersedianya mekanisme untuk menyelesaikan perbedaan secara adil, damai, dan berbasis informasi. Dialog sosial memberi ruang bagi pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk memahami trade-off dan membangun kesepakatan.

Serikat pekerja yang representatif, organisasi pengusaha yang bertanggung jawab, mediasi yang kompeten, dan proses perundingan yang transparan merupakan infrastruktur institusional pekerjaan layak. Dalam era restrukturisasi akibat AI dan transisi hijau, dialog sosial semakin penting karena perubahan teknologi dapat menciptakan pemenang dan pihak yang kehilangan. Kesepakatan mengenai pelatihan, redeployment, kompensasi, dan transisi dapat mengurangi biaya sosial perubahan.

14. Gender dan Kesetaraan Kesempatan

Pekerjaan layak harus tersedia tanpa diskriminasi. Hambatan bagi perempuan sering tidak hanya berada di tempat kerja, tetapi juga berasal dari pembagian kerja domestik, keterbatasan childcare, transportasi tidak aman, norma sosial, dan penalti karier setelah melahirkan. Kebijakan yang memperluas layanan pengasuhan anak, cuti keluarga yang dirancang dengan baik, fleksibilitas yang tidak menghukum karier, dan pencegahan pelecehan dapat meningkatkan partisipasi sekaligus produktivitas.

Kesetaraan juga menyangkut penyandang disabilitas, kelompok usia berbeda, pekerja migran, dan masyarakat di wilayah tertinggal. Prinsipnya bukan memperlakukan semua orang secara identik, tetapi menghilangkan hambatan yang membuat sebagian kelompok tidak dapat bersaing secara wajar. Inclusive workplace juga memperluas basis talenta perusahaan dan membantu ekonomi memanfaatkan sumber daya manusia yang sebelumnya kurang terpakai.

15. Pemuda dan Pekerjaan Pertama

Generasi muda menghadapi paradoks: pendidikan rata-rata lebih tinggi daripada generasi sebelumnya, tetapi masuk ke pasar kerja pada saat teknologi dan struktur industri berubah cepat. Mereka membutuhkan bukan hanya pekerjaan pertama, tetapi pekerjaan pertama yang memungkinkan pembelajaran. Pekerjaan yang tidak memberikan keterampilan baru dapat menjadi dead-end job meskipun secara statistik mengurangi pengangguran.

Strategi bagi pemuda perlu memadukan informasi karier sejak sekolah, pendidikan vokasi modern, magang bermutu, kewirausahaan, mobilitas geografis, dan dukungan pencarian kerja. Perusahaan juga perlu mengurangi fenomena “entry-level jobs requiring experience” yang menciptakan lingkaran tertutup. Program subsidi upah sementara atau insentif perekrutan dapat digunakan secara selektif bila benar-benar menghasilkan tambahan pekerjaan dan disertai pelatihan.

16. Pekerjaan Layak di UMKM

UMKM merupakan tulang punggung kesempatan kerja, tetapi kemampuan menyediakan pekerjaan layak sangat bervariasi. Banyak usaha mikro beroperasi dengan margin sangat tipis sehingga sulit

memenuhi standar formal secara penuh. Pendekatan kebijakan harus realistis dan bertahap. Peningkatan kualitas pekerjaan di UMKM harus berjalan bersama peningkatan produktivitas usaha melalui teknologi, pembiayaan, manajemen, akses pasar, pengadaan, dan kemitraan.

Kebijakan yang hanya menambah kewajiban dapat mendorong usaha kembali ke informalitas. Sebaliknya, bantuan tanpa standar dapat mempertahankan pekerjaan berproduktivitas rendah. Model yang lebih baik adalah ladder of compliance: semakin berkembang suatu usaha, semakin tinggi standar yang diharapkan, dengan dukungan untuk mencapai standar tersebut. Digital bookkeeping, payroll sederhana, kepesertaan jaminan sosial, kontrak kerja ringkas, dan prosedur K3 yang sesuai skala dapat menjadi langkah transisi.

Penguatan manajemen UMKM sering memberi dampak besar dengan biaya relatif rendah. Pencatatan sederhana, perencanaan kas, pengendalian persediaan, standard operating procedure, penjadwalan kerja, dan pemasaran digital dapat meningkatkan produktivitas tanpa investasi mesin yang besar. Ketika margin membaik, ruang untuk peningkatan upah dan perlindungan ikut melebar. Karena itu, program decent work untuk UMKM perlu terintegrasi dengan business development services.

17. Koperasi dan Ekonomi Lokal

Koperasi dapat berperan dalam pekerjaan layak melalui penguatan posisi tawar produsen kecil, pekerja mandiri, dan pelaku ekonomi lokal. Koperasi produksi atau pemasaran dapat menggabungkan volume, mengurangi biaya pembelian, meningkatkan akses pasar, dan membagi layanan seperti logistik atau pengolahan. Bagi pekerja mandiri, model cooperative platform berpotensi mengurangi ketergantungan pada satu aggregator komersial dan memberi anggota suara lebih besar terhadap tata kelola.

Namun koperasi hanya efektif bila tata kelola transparan, profesional, dan benar-benar berorientasi anggota. Koperasi yang lemah dapat menjadi sumber moral hazard atau konflik. Karena itu, penguatan audit, kompetensi pengurus, sistem informasi, dan partisipasi anggota merupakan bagian dari strategi pekerjaan layak berbasis ekonomi lokal.

18. Pertanian, Nelayan, dan Pekerjaan Pedesaan

Karena pertanian, kehutanan, dan perikanan masih menyerap bagian besar tenaga kerja Indonesia, agenda pekerjaan layak tidak boleh terlalu urban-centric. Tantangan pekerjaan pedesaan mencakup produktivitas rendah, musim, risiko iklim, akses tanah dan modal, harga yang fluktuatif, serta minimnya jaminan sosial. Peningkatan produktivitas melalui irigasi, mekanisasi, benih, penyuluhan, digital agriculture, cold chain, dan pengolahan lokal dapat menaikkan pendapatan tanpa harus memaksa perpindahan besar-besaran ke kota.

Diversifikasi ekonomi pedesaan juga penting. Pariwisata, agroindustri, energi terbarukan, jasa digital, ekonomi kreatif, dan perawatan dapat menciptakan sumber pendapatan non-pertanian. Infrastruktur internet memungkinkan sebagian pekerjaan jasa dilakukan dari daerah, tetapi harus

didukung kualitas pendidikan dan listrik yang memadai. Dengan demikian, pekerjaan layak dapat menjadi bagian dari pembangunan wilayah yang mengurangi kesenjangan desa-kota.

19. Urbanisasi dan Mobilitas Tenaga Kerja

Urbanisasi dapat meningkatkan produktivitas melalui aglomerasi: perusahaan dan pekerja berada lebih dekat, pasar menjadi lebih dalam, dan pengetahuan menyebar lebih cepat. Namun bila kota tidak menyediakan perumahan, transportasi, sanitasi, dan layanan dasar yang terjangkau, kenaikan upah nominal dapat habis oleh biaya hidup. Pekerjaan layak karena itu harus dibaca bersama kualitas kota.

Mobilitas tenaga kerja juga memerlukan informasi. Pekerja yang pindah tanpa mengetahui kondisi pasar dapat masuk ke pekerjaan rentan. Sistem informasi lowongan yang kredibel, sertifikasi yang diakui lintas daerah, dan portabilitas jaminan sosial meningkatkan efisiensi matching. Pada saat yang sama, pembangunan ekonomi lokal perlu mencegah konsentrasi kesempatan yang terlalu ekstrem di beberapa metropolitan.

20. Green Jobs dan Just Transition

Transisi menuju ekonomi rendah karbon akan menciptakan pekerjaan baru di energi terbarukan, efisiensi energi, pengelolaan sampah, transportasi publik, konstruksi hijau, restorasi ekosistem, pertanian berkelanjutan, dan circular economy. Namun transisi juga dapat mengurangi pekerjaan di sektor intensif karbon. Konsep just transition menegaskan bahwa biaya perubahan tidak boleh dipikul secara tidak proporsional oleh pekerja dan komunitas tertentu.

Kebijakan perlu memetakan sektor dan wilayah yang rentan, menyediakan reskilling sebelum penutupan atau restrukturisasi, mendukung diversifikasi ekonomi lokal, dan melibatkan pekerja dalam perencanaan. Green job baru juga harus memenuhi standar pekerjaan layak; label “hijau” tidak membenarkan upah rendah atau kondisi berbahaya. Dengan cara ini, keberlanjutan lingkungan dan kesejahteraan sosial saling menguatkan.

Indonesia memiliki peluang besar karena kekayaan sumber daya alam, potensi energi terbarukan, ekonomi berbasis hutan dan laut, serta kebutuhan infrastruktur yang masih tinggi. Tetapi green jobs harus didefinisikan berdasarkan kontribusi lingkungan dan kualitas kerja. Pekerjaan pemilahan sampah yang dilakukan tanpa alat pelindung, misalnya, tidak dapat disebut sepenuhnya hijau dan layak hanya karena membantu daur ulang.

21. Peran Perusahaan dan Manajemen

Pekerjaan layak bukan hanya tanggung jawab pemerintah. Perusahaan menentukan desain pekerjaan, struktur upah, keselamatan, kesempatan pengembangan, fleksibilitas, dan budaya organisasi. Manajemen yang melihat tenaga kerja semata sebagai biaya cenderung menekan investasi pada manusia. Sebaliknya, pendekatan high-road competition bersaing melalui produktivitas, kualitas, inovasi, dan keterampilan sehingga perusahaan mempunyai alasan ekonomi untuk mempertahankan pekerja yang kompeten.

Praktik manajemen yang mendukung decent work mencakup job design yang masuk akal, target yang realistis, psychological safety, sistem penilaian yang adil, pelatihan, grievance mechanism, dan kesempatan mobilitas internal. Banyak aspek ini tidak selalu membutuhkan biaya besar, tetapi memerlukan kualitas kepemimpinan. Pekerjaan yang bermakna dan rasa dihargai dapat meningkatkan engagement serta mengurangi turnover.

22. Pekerjaan Layak dan Kinerja Organisasi

Dikotomi antara kesejahteraan pekerja dan kinerja perusahaan sering terlalu sederhana. Kondisi kerja yang baik dapat menurunkan absensi, kecelakaan, turnover, dan biaya rekrutmen. Pekerja yang memiliki keamanan psikologis lebih berani menyampaikan kesalahan dan ide perbaikan. Pelatihan meningkatkan kemampuan adaptasi, sedangkan penghasilan yang memadai mengurangi stres finansial yang dapat mengganggu konsentrasi.

Tentu saja tidak setiap program kesejahteraan otomatis menguntungkan perusahaan. Kebijakan harus disesuaikan dengan konteks dan diukur. Namun prinsip dasarnya adalah bahwa pekerjaan layak dapat diperlakukan sebagai investasi pada human capital dan organizational capability. Perspektif ini penting agar decent work tidak hanya dipahami sebagai kewajiban kepatuhan, tetapi sebagai komponen strategi bersaing.

23. Peran Pemerintah: Dari Regulator menjadi Arsitek Ekosistem

Pemerintah mempunyai beberapa fungsi sekaligus: menetapkan standar minimum, menegakkan hukum, menyediakan pendidikan dan infrastruktur, membangun sistem perlindungan sosial, mengelola informasi pasar kerja, menjadi pembeli melalui pengadaan publik, dan menciptakan iklim investasi. Kualitas koordinasi antarfungsi menentukan hasil. Misalnya, standar ketenagakerjaan yang baik sulit diterapkan bila produktivitas perusahaan rendah, sementara program produktivitas sulit berhasil bila pendidikan lemah dan logistik mahal.

Karena itu, pekerjaan layak memerlukan whole-of-government approach. Kementerian ketenagakerjaan, pendidikan, industri, UMKM, investasi, keuangan, perhubungan, pemerintah daerah, dan lembaga jaminan sosial harus melihat outcome yang sama. Anggaran dan indikator kinerja juga perlu disejajarkan agar tidak terjadi fragmentasi program.

Pengawasan ketenagakerjaan juga perlu bertransformasi dari pendekatan semata-mata punitive menuju kombinasi pencegahan, edukasi, risk-based inspection, dan penegakan tegas untuk pelanggaran serius. Teknologi dapat membantu memprioritaskan pemeriksaan pada sektor berisiko tinggi, tetapi tidak boleh menghilangkan judgment profesional. Untuk usaha kecil, compliance assistance dapat membantu mereka memahami dan memenuhi standar.

24. Kebijakan Industri yang Berpusat pada Pekerjaan

Kebijakan industri yang baik tidak hanya mengejar nilai investasi atau kapasitas produksi, tetapi juga menilai kualitas spillover: keterampilan, pemasok lokal, inovasi, produktivitas, ekspor, dan pekerjaan. Insentif dapat dihubungkan dengan komitmen pelatihan, R&D, penggunaan pemasok

domestik yang kompetitif, dan standar pekerjaan. Namun persyaratan harus realistis dan tidak berubah menjadi proteksi permanen bagi perusahaan yang tidak produktif.

Sektor yang memiliki potensi besar untuk pekerjaan produktif mencakup manufaktur bernilai tambah, agribisnis modern, kesehatan, pendidikan, pariwisata berkualitas, ekonomi kreatif, digital, konstruksi, dan energi bersih. Yang penting bukan memilih satu sektor secara kaku, melainkan membangun kapabilitas lintas sektor seperti logistik, listrik, broadband, keterampilan, standar mutu, pembiayaan, dan kepastian regulasi.

25. Kebijakan Fiskal dan Penciptaan Pekerjaan Layak

APBN dan APBD dapat menjadi pengungkit pekerjaan layak. Investasi infrastruktur memperluas permintaan jangka pendek dan produktivitas jangka panjang. Pengadaan pemerintah dapat membuka pasar bagi UMKM dan perusahaan yang mematuhi standar tenaga kerja. Insentif fiskal dapat diarahkan pada pelatihan, riset, investasi hijau, dan penciptaan pekerjaan tambahan. Perlindungan sosial mengurangi biaya penyesuaian ketika pekerja berpindah sektor.

Namun ukuran keberhasilan belanja tidak boleh hanya jumlah orang yang “terserap”. Program padat karya, misalnya, perlu menghasilkan aset yang bermanfaat dan memberikan kondisi kerja yang aman. Insentif perekrutan harus diuji additionality agar tidak sekadar mensubsidi pekerjaan yang akan tercipta tanpa bantuan. Fiscal policy for jobs harus menggabungkan kuantitas, kualitas, dan sustainability.

26. Data, Indikator, dan Pengukuran Kualitas Pekerjaan

Apa yang diukur akan memengaruhi apa yang dikelola. Jika keberhasilan pasar kerja hanya diukur melalui tingkat pengangguran, kebijakan cenderung mengejar penyerapan apa pun bentuknya. Indonesia perlu memperkuat dashboard kualitas pekerjaan yang memuat upah riil, informalitas, jaminan sosial, kecelakaan, jam kerja, underemployment, kestabilan kontrak, akses pelatihan, gender pay gap, serta mobilitas pendapatan.

Data perlu dapat dipecah menurut wilayah, gender, umur, pendidikan, sektor, dan status pekerjaan. Rata-rata nasional dapat menutupi disparitas besar. Teknologi administrasi dan data jaminan sosial dapat melengkapi survei, tetapi integrasi harus memperhatikan privasi dan interoperabilitas. Pengukuran yang baik membuat pekerjaan layak menjadi target manajemen pembangunan, bukan slogan.

Sebuah Indonesia Decent Work Dashboard dapat menggabungkan indikator nasional dan daerah. Indeks komposit boleh digunakan untuk komunikasi, tetapi indikator mentah tetap perlu tersedia agar pembuat kebijakan mengetahui sumber masalah. Skor kualitas kerja yang sama dapat berasal dari kombinasi masalah yang berbeda: satu daerah mungkin lemah pada upah, daerah lain pada keselamatan atau informalitas. Diagnosis menentukan terapi.

27. Rantai Transmisi Pekerjaan Layak menuju Kesejahteraan

Artikel ini mengusulkan kerangka Rantai Transmisi Pekerjaan Layak. Tahap pertama adalah kesempatan: seseorang memperoleh akses ke pekerjaan tanpa diskriminasi. Tahap kedua adalah produktivitas: pekerjaan menggunakan keterampilan dan modal secara efektif sehingga menciptakan nilai tambah. Tahap ketiga adalah distribusi: sebagian nilai tambah diterjemahkan menjadi pendapatan yang adil. Tahap keempat adalah keamanan: pendapatan dan kondisi kerja dilindungi dari risiko berlebihan melalui kontrak, K3, dan jaminan sosial. Tahap kelima adalah kapabilitas: pekerja menggunakan pendapatan dan layanan untuk kesehatan, pendidikan, perumahan, dan pengembangan diri. Tahap keenam adalah akumulasi: rumah tangga membangun tabungan, aset, keterampilan, dan jaringan. Tahap ketujuh adalah mobilitas antargenerasi: anak memperoleh peluang yang lebih baik daripada orang tuanya.

Kerangka ini memperlihatkan bahwa pekerjaan yang tidak layak memutus rantai pada beberapa titik. Pendapatan terlalu rendah menghambat investasi keluarga. Ketidakpastian kerja menghambat tabungan. Kecelakaan menghabiskan aset. Tidak adanya pelatihan membatasi mobilitas. Karena itu, kebijakan pekerjaan layak bekerja bukan melalui satu kanal, melainkan melalui rangkaian mekanisme yang saling memperkuat.

28. Kasus Naratif: Transformasi Seorang Pekerja dan Sebuah UMKM

Bayangkan seorang pemuda bernama Arif yang bekerja di sebuah usaha pengolahan pangan di kota kabupaten. Pada awalnya ia dibayar harian, tanpa kontrak, tidak terdaftar dalam jaminan sosial, dan hanya menjalankan tugas repetitif. Pendapatannya cukup untuk kebutuhan dasar tetapi tidak stabil. Ketika usaha memperoleh akses pembiayaan, pelatihan manajemen, sertifikasi mutu, dan kontrak pemasok dari jaringan ritel, pemilik usaha mulai memperbaiki proses produksi. Mesin baru meningkatkan output dan mengurangi limbah. Pekerja dilatih mengoperasikan peralatan, standar K3 diperkenalkan, dan pembukuan menjadi lebih baik.

Setahun kemudian, Arif memperoleh kontrak yang lebih jelas dan pendapatan yang lebih stabil. Ia mulai menabung, mengikuti kursus digital malam hari, dan membantu biaya sekolah adiknya. Bagi perusahaan, biaya upah meningkat, tetapi produktivitas dan kualitas juga meningkat; produk gagal turun dan pasar meluas. Dalam tiga tahun, usaha merekrut pekerja baru dan seorang supervisor dari tenaga internal. Kasus hipotetis ini menunjukkan bahwa pekerjaan layak tidak tercipta melalui satu regulasi, melainkan melalui kombinasi upgrading perusahaan, keterampilan, akses pasar, perlindungan, dan manajemen yang lebih baik.

29. Risiko dan Trade-Off Kebijakan

Kebijakan pekerjaan layak menghadapi trade-off. Standar terlalu rendah melindungi sedikit; standar terlalu tinggi dibanding kemampuan produktivitas dapat mendorong pengurangan perekrutan atau informalitas. Fleksibilitas dapat meningkatkan peluang masuk tetapi juga menciptakan insecurity. Otomatisasi dapat menaikkan produktivitas tetapi mengurangi tugas tertentu. Subsidi dapat

menolong transisi tetapi menciptakan ketergantungan. Karena itu, kebijakan harus adaptif dan berbasis bukti.

Prinsip yang berguna adalah “protect workers, not necessarily every existing job”. Pekerjaan tertentu memang akan hilang ketika teknologi dan preferensi berubah. Menahan semua perubahan dapat menghambat produktivitas. Yang perlu dilindungi adalah manusia melalui informasi, pendapatan transisi, pelatihan, layanan pencocokan, dan portabilitas hak. Fleksibilitas ekonomi dan keamanan sosial dapat dirancang sebagai pasangan, bukan lawan.

30. Agenda Strategis Indonesia 2026-2045

Menuju Indonesia Emas 2045, agenda pekerjaan layak perlu diposisikan sebagai bagian dari strategi pertumbuhan. Pertama, mempercepat penciptaan pekerjaan berproduktivitas tinggi melalui iklim usaha yang kompetitif, investasi, keterbukaan terhadap pengetahuan, dan infrastruktur. Kedua, meningkatkan kualitas pekerjaan yang sudah ada melalui upgrading UMKM, formalization ladder, K3, dan jaminan sosial. Ketiga, membangun human capital melalui pendidikan bermutu dan pembelajaran sepanjang hayat. Keempat, menciptakan sistem transisi yang kuat untuk menghadapi AI, perubahan iklim, dan restrukturisasi industri. Kelima, memperkuat institusi dialog sosial dan data.

World Bank memperkirakan paket reformasi struktural yang berorientasi pertumbuhan dan pekerjaan dapat menghasilkan jutaan pekerjaan berkualitas lebih baik dan menaikkan pendapatan tenaga kerja secara berarti dalam jangka panjang. Angka simulasi bukan ramalan otomatis, tetapi menunjukkan besarnya potensi bila hambatan produktivitas, kompetisi, pembiayaan, dan keterampilan ditangani secara konsisten. Tantangan terbesar bukan kekurangan gagasan, melainkan koordinasi, kontinuitas kebijakan, dan kapasitas implementasi.

Horizon 2045 juga menuntut perspektif demografi. Bonus demografi hanya berubah menjadi bonus ekonomi bila penduduk usia kerja memperoleh pekerjaan produktif. Jika sebagian besar generasi muda terperangkap dalam pekerjaan berupah rendah tanpa pembelajaran, jendela demografi dapat lewat tanpa menghasilkan lompatan pendapatan. Sebaliknya, investasi pada skills dan good jobs dapat menghasilkan efek compounding selama beberapa dekade.

31. Rekomendasi Kebijakan

Pertama, pemerintah perlu menetapkan “good jobs” sebagai outcome eksplisit pembangunan, bukan efek samping pertumbuhan. Indikator keberhasilan investasi, industri, UMKM, pendidikan, dan fiskal perlu memasukkan kualitas pekerjaan. Kedua, strategi produktivitas harus menjadi inti: perbaikan logistik, digitalisasi, kompetisi, pembiayaan, teknologi, dan manajemen perusahaan. Ketiga, perluasan perlindungan sosial harus menjangkau pekerja informal dan platform dengan mekanisme kontribusi yang fleksibel dan portable.

Keempat, pendidikan dan pelatihan perlu dinilai dari outcome penempatan, pendapatan, dan kemampuan adaptasi. Kelima, transisi formalitas perlu memberi manfaat nyata bagi usaha kecil. Keenam, pengadaan publik dan insentif investasi dapat digunakan untuk mendorong standar

pekerjaan yang baik. Ketujuh, tata kelola AI di tempat kerja harus mengedepankan transparansi, human oversight, dan hak pekerja atas penjelasan ketika keputusan algoritmik memengaruhi penghasilan atau akses kerja. Kedelapan, strategi green jobs harus dilengkapi just transition. Kesembilan, sistem data pasar kerja perlu diperkuat agar kebijakan dapat menargetkan wilayah dan kelompok yang tertinggal. Kesepuluh, dialog sosial harus menjadi mekanisme tetap untuk mengelola perubahan.

32. Kesimpulan

Peningkatan taraf hidup masyarakat Indonesia pada akhirnya bergantung pada kemampuan ekonomi menyediakan pekerjaan yang bukan hanya banyak, tetapi juga produktif, aman, adil, dan memberi peluang berkembang. Pekerjaan layak adalah titik temu antara kepentingan ekonomi dan kemanusiaan. Ia membutuhkan perusahaan yang produktif, pekerja yang terampil, institusi yang kredibel, perlindungan sosial, dan kebijakan publik yang konsisten.

Indonesia telah mencapai kemajuan penting dalam menurunkan pengangguran dan memperluas kesempatan kerja, tetapi tantangan menuju negara berpendapatan tinggi menuntut lompatan kualitas. Pertumbuhan sekitar lima persen dapat menciptakan banyak pekerjaan, tetapi tanpa transformasi produktivitas dan upgrading kualitas kerja, terlalu banyak pekerja dapat tetap berada pada aktivitas bernilai tambah rendah. Karena itu, agenda pembangunan harus bergerak dari jobs to good jobs, dari survival employment menuju productive employment, dan dari perlindungan yang terfragmentasi menuju sistem yang mengikuti manusia sepanjang perjalanan kerja.

Pekerjaan layak juga merupakan investasi antargenerasi. Ketika orang tua mempunyai pendapatan stabil, perlindungan kesehatan, waktu kerja yang manusiawi, dan prospek karier, anak memperoleh gizi, pendidikan, dan lingkungan keluarga yang lebih baik. Inilah alasan mengapa pekerjaan layak layak ditempatkan sebagai fondasi peningkatan taraf hidup: dampaknya tidak berhenti pada satu slip gaji, tetapi membentuk kapabilitas, aset, martabat, dan masa depan masyarakat Indonesia.

33. Pekerjaan Layak sebagai Kebijakan Antikemiskinan

Kebijakan antikemiskinan yang berkelanjutan membutuhkan pekerjaan layak karena transfer sosial, meskipun penting, pada dasarnya berfungsi sebagai perlindungan ketika kemampuan memperoleh pendapatan pasar tidak memadai. Ketika anggota rumah tangga memperoleh pekerjaan produktif dan stabil, ketergantungan pada bantuan dapat menurun dan kapasitas membayar pajak meningkat. Namun pekerjaan yang sangat rendah produktivitasnya dapat menghasilkan working poor: orang bekerja keras tetapi tetap berada dekat garis kemiskinan. Fenomena ini menunjukkan mengapa penciptaan kerja dan pengurangan kemiskinan harus dihubungkan melalui kualitas pekerjaan.

Intervensi yang efektif sering berupa paket, bukan program tunggal. Rumah tangga miskin mungkin membutuhkan bantuan pangan untuk menjaga konsumsi, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, childcare agar perempuan dapat bekerja, transportasi agar dapat menjangkau pusat pekerjaan, serta akses kredit untuk usaha mikro. Dari perspektif kebijakan, pekerjaan layak adalah titik konvergensi antara perlindungan sosial dan promosi ekonomi.

34. Pekerjaan Layak dan Kelas Menengah

Kelas menengah tidak terbentuk hanya karena konsumsi meningkat sesaat. Ia membutuhkan pendapatan yang relatif stabil, kemampuan menabung, kepemilikan aset, akses pendidikan dan kesehatan, serta perlindungan terhadap guncangan. Good jobs merupakan mesin pembentukan kelas menengah karena mengubah pertumbuhan perusahaan menjadi pendapatan rumah tangga yang dapat diprediksi. Ketika jumlah pekerjaan kelas menengah bertambah, basis permintaan domestik menjadi lebih kuat dan pemerintah memperoleh basis pajak yang lebih luas.

Sebaliknya, kelas menengah yang didominasi pekerjaan rentan mudah turun kembali ketika menghadapi PHK, penyakit, atau krisis. Karena itu, strategi memperbesar kelas menengah harus mencakup kualitas kontrak, akses jaminan sosial, perumahan terjangkau, pendidikan anak, dan peluang peningkatan karier. Kesejahteraan bukan hanya posisi pendapatan hari ini, tetapi probabilitas mempertahankan dan meningkatkan posisi tersebut di masa depan.

35. Pekerjaan Layak dan Ketahanan Keluarga

Jam kerja, fleksibilitas, dan prediktabilitas jadwal mempunyai konsekuensi keluarga. Pendapatan tinggi yang diperoleh dengan jam kerja ekstrem dapat mengurangi waktu pengasuhan dan meningkatkan stres. Sebaliknya, fleksibilitas yang terlalu tidak pasti membuat keluarga sulit merencanakan childcare, transportasi, dan kegiatan pendidikan anak. Pekerjaan layak membutuhkan keseimbangan antara kebutuhan operasional perusahaan dan kebutuhan hidup pekerja.

Ketahanan keluarga juga diperkuat oleh cuti sakit, cuti keluarga, dan jaminan kesehatan. Tanpa mekanisme tersebut, penyakit kecil dapat berubah menjadi kehilangan penghasilan, sementara pekerja tetap masuk kerja meskipun sakit dan berisiko memperburuk kondisi. Kebijakan keluarga di tempat kerja karena itu memiliki manfaat sosial yang melampaui individu pekerja.

36. Kerangka Manajerial: Decent Work Scorecard

Untuk membantu organisasi dan pemerintah menilai kualitas pekerjaan, artikel ini mengusulkan Decent Work Scorecard dengan delapan dimensi: (1) akses dan non-diskriminasi; (2) kualitas pendapatan; (3) produktivitas dan penggunaan keterampilan; (4) keamanan kerja dan pendapatan; (5) keselamatan fisik serta kesehatan psikososial; (6) perlindungan sosial; (7) pengembangan kompetensi dan mobilitas; serta (8) voice, fairness, dan dialog. Setiap dimensi dapat dinilai melalui indikator kuantitatif dan survei pengalaman pekerja.

Scorecard sebaiknya tidak digunakan sebagai checklist administratif yang kaku. Tujuannya adalah diagnosis dan perbaikan. Perusahaan kecil dapat memulai dari risiko paling material, sementara perusahaan besar dapat mengintegrasikannya dengan ESG, human capital reporting, audit rantai pasok, dan strategi SDM. Pemerintah dapat menggunakannya untuk evaluasi sektor dan wilayah. Yang penting adalah adanya tren perbaikan dan hubungan antara indikator pekerjaan dengan outcome produktivitas serta kesejahteraan.

Pekerjaan layak seharusnya menjadi prinsip desain pembangunan Indonesia. Prinsip tersebut tidak menolak efisiensi, pasar, investasi, atau teknologi. Sebaliknya, ia meminta agar seluruh kekuatan tersebut diarahkan untuk memperbesar kapabilitas manusia. Pekerjaan layak adalah jembatan dari pertumbuhan ke kesejahteraan, dari produktivitas ke daya beli, dari pendapatan hari ini ke aset masa depan, dan dari pembangunan ekonomi ke martabat. Bila Indonesia mampu menjadikan good jobs sebagai mesin transformasi, bonus demografi, digitalisasi, hilirisasi, ekonomi hijau, dan integrasi global dapat benar-benar menjadi fondasi peningkatan taraf hidup bagi generasi sekarang maupun generasi mendatang.

Pembangunan ekonomi pada akhirnya harus dinilai dari perubahan kehidupan manusia. Mesin yang lebih canggih, investasi yang lebih besar, dan angka PDB yang meningkat adalah sarana, bukan tujuan akhir. Pekerjaan merupakan salah satu tempat utama di mana kemajuan ekonomi diterjemahkan menjadi pengalaman manusia sehari-hari. Di tempat kerja, seseorang merasakan apakah pertumbuhan menghasilkan kesempatan, apakah teknologi memperkuat atau mengurangi otonomi, apakah produktivitas dibagi secara adil, dan apakah masyarakat benar-benar menghargai martabat manusia. Karena sebagian besar kehidupan dewasa dihabiskan dalam aktivitas produktif, kualitas kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kualitas masyarakat.

48. Penutup Reflektif: Dari Pertumbuhan menuju Martabat

Metode pembelajaran dapat menggunakan studi kasus yang memperlihatkan trade-off nyata: apakah otomatisasi tertentu sebaiknya menggantikan atau memperkuat pekerja; bagaimana menaikkan upah tanpa melemahkan daya saing; bagaimana mengelola pekerja kontrak dan platform; atau bagaimana menangani restrukturisasi secara adil. Perguruan tinggi juga dapat menjadi mitra reskilling daerah dan UMKM melalui microcredential, laboratorium digital, konsultasi manajemen, serta riset pasar kerja. Dengan peran tersebut, pendidikan tinggi menjadi bagian aktif dari ekosistem pekerjaan layak dan peningkatan taraf hidup.

Perguruan tinggi tidak hanya menyiapkan pencari kerja; ia menyiapkan calon pemimpin organisasi yang kelak menentukan kualitas kerja orang lain. Pendidikan manajemen perlu memasukkan decent work ke dalam pembahasan strategi, operasi, SDM, teknologi, keuangan, dan ESG. Keputusan investasi teknologi, misalnya, seharusnya dianalisis tidak hanya berdasarkan return finansial tetapi juga dampaknya pada desain pekerjaan, keterampilan, keselamatan, dan kebutuhan transisi. Mahasiswa perlu belajar bahwa kualitas sumber daya manusia adalah bagian dari model bisnis, bukan variabel sosial yang terpisah.

47. Peran Perguruan Tinggi dan Pendidikan Manajemen

Pemerataan berbasis pekerjaan berbeda dari redistribusi pasca-pasar. Pajak dan transfer tetap penting, tetapi pekerjaan produktif memperbaiki distribusi sejak proses pembentukan pendapatan. Kebijakan persaingan, pendidikan, pembangunan wilayah, transportasi, dan akses digital membantu memperluas kesempatan. Di tingkat perusahaan, transparansi rekrutmen dan promosi mengurangi ketergantungan pada koneksi. Dengan demikian, agenda decent work berkontribusi pada equality of

opportunity dan social mobility, dua elemen penting bagi stabilitas masyarakat dan legitimasi pembangunan jangka panjang.

Ketimpangan tidak hanya muncul dari perbedaan kepemilikan aset, tetapi juga dari perbedaan akses terhadap pekerjaan produktif. Anak dari keluarga mampu biasanya memiliki pendidikan lebih baik, jaringan lebih luas, dan kemampuan menunggu pekerjaan yang sesuai. Anak dari keluarga miskin sering harus segera menerima pekerjaan apa pun. Jika pasar kerja tidak menyediakan jalur mobilitas, ketimpangan dapat diwariskan. Pekerjaan layak memutus transmisi tersebut dengan memberikan pendapatan, keterampilan, dan perlindungan yang memungkinkan rumah tangga berinvestasi pada generasi berikutnya.

46. Pekerjaan Layak sebagai Instrumen Pemerataan

Bagi perusahaan, kualitas hubungan kerja juga menentukan resiliensi. Organisasi yang memiliki kepercayaan dan komunikasi baik lebih mudah merundingkan perubahan jadwal, redeployment, atau temporary adjustment ketika krisis. Pelatihan lintas fungsi membantu pekerja berpindah tugas. Digital capability memungkinkan sebagian operasi berlanjut. Dengan demikian, investasi pada pekerjaan layak mempunyai option value: manfaatnya mungkin tidak selalu terlihat pada masa normal, tetapi sangat berharga ketika lingkungan berubah. Kebijakan pemulihan ekonomi sebaiknya mempertahankan hubungan kerja yang produktif selama guncangan sementara, sambil memfasilitasi transisi ketika perubahan bersifat struktural.

Krisis ekonomi, pandemi, bencana alam, dan guncangan harga memperlihatkan bahwa kualitas pekerjaan menentukan kemampuan rumah tangga bertahan. Pekerja dengan tabungan, jaminan kesehatan, kontrak yang jelas, akses bantuan, dan keterampilan yang dapat dipindahkan memiliki pilihan lebih banyak ketika sektor mereka terganggu. Pekerja yang hidup dari pendapatan harian tanpa perlindungan sering harus tetap bekerja dalam kondisi berbahaya atau mengurangi konsumsi penting. Karena itu, decent work dapat dibaca sebagai infrastruktur resiliensi sosial. Ia membangun buffer sebelum krisis terjadi, bukan hanya menunggu intervensi darurat setelah kerusakan muncul.

45. Pekerjaan Layak dan Ketahanan terhadap Krisis

Kontrak sosial modern tidak berarti menjamin satu pekerjaan seumur hidup. Dunia kerja terlalu dinamis untuk itu. Yang lebih realistis adalah menjamin kemampuan untuk bertransisi: pendidikan bermutu, informasi pasar kerja, perlindungan sosial, layanan penempatan, kesempatan reskilling, dan institusi yang adil. Konsep employability security dapat melengkapi job security tradisional. Masyarakat menjadi resilient bukan karena perubahan dihentikan, tetapi karena manusia mempunyai sumber daya untuk menghadapinya. Dalam kerangka ini, fleksibilitas dan keamanan tidak harus dipertentangkan; keduanya dapat digabungkan melalui institusi yang membuat mobilitas menjadi kesempatan, bukan ancaman.

Pada tingkat makro, pekerjaan layak merupakan bagian dari kontrak sosial. Masyarakat menerima perubahan ekonomi, kompetisi, investasi asing, dan inovasi dengan lebih mudah bila percaya bahwa kesempatan terbuka, risiko tidak ditanggung sendiri, dan hasil pertumbuhan dibagi secara wajar.

Ketika produktivitas meningkat tetapi insecurity meluas, kepercayaan terhadap institusi dapat melemah. Sebaliknya, sistem yang memberikan kesempatan naik kelas memperkuat legitimasi ekonomi pasar. Pekerjaan layak karena itu mempunyai dimensi politik-ekonomi: ia membantu menjaga kohesi sosial dalam proses transformasi yang selalu menghasilkan perubahan posisi ekonomi antarindividu dan sektor.

44. Pekerjaan Layak sebagai Pilar Kontrak Sosial

Manajemen perlu memahami bahwa meaningful work tidak dapat diciptakan hanya melalui slogan. Ia muncul ketika pekerja melihat hubungan antara tugas dan hasil, mempunyai ruang menggunakan kemampuan, memperoleh umpan balik, dan diperlakukan sebagai manusia yang dapat dipercaya. Pekerjaan rutin sekalipun dapat memiliki makna bila kontribusinya jelas dan organisasi menghargai orang yang menjalankannya. Dimensi psikologis menjadi semakin penting ketika otomatisasi mengubah pekerjaan dan sebagian pekerja mempertanyakan nilai peran mereka. Job redesign yang baik harus mempertahankan unsur otonomi, pembelajaran, interaksi, dan kontribusi, bukan hanya mengoptimalkan kecepatan proses.

Manusia tidak hanya bekerja untuk mendapatkan pendapatan. Pekerjaan memberi struktur waktu, identitas, relasi sosial, rasa kompeten, dan kesempatan berkontribusi. Psychology of Working Theory memandang pekerjaan sebagai arena penting bagi pemenuhan kebutuhan survival, social connection, dan self-determination. Ketika pekerjaan memenuhi kebutuhan tersebut, dampaknya dapat meluas kepada kesehatan mental, sense of meaning, dan kualitas hubungan. Sebaliknya, pekerjaan yang mempermalukan, tidak memberi kendali, atau terus-menerus mengancam keamanan dapat merusak kesejahteraan meskipun membayar relatif baik. Itulah sebabnya kualitas relasi dengan atasan, fairness, dan voice merupakan bagian penting dari decent work.

43. Dimensi Psikologis dan Makna Kerja

Hubungan tersebut penting karena perusahaan tidak dapat sendirian menanggung seluruh biaya peningkatan standar hidup melalui upah. Pemerintah memengaruhi real wage melalui tata ruang, transportasi, pasokan rumah, kompetisi pasar, dan layanan dasar. Kota yang produktif tetapi tidak terjangkau dapat mengalami kekurangan tenaga kerja esensial atau perjalanan komuter sangat panjang yang mengurangi kualitas hidup. Sebaliknya, kombinasi upah yang wajar, transportasi baik, hunian terjangkau, dan layanan publik bermutu dapat menghasilkan taraf hidup lebih tinggi tanpa tekanan biaya yang tidak proporsional pada perusahaan. Pekerjaan layak karena itu juga merupakan persoalan desain kota dan wilayah.

Kualitas pendapatan selalu relatif terhadap biaya hidup. Upah nominal yang tampak lebih tinggi di kota besar dapat memberikan daya beli terbatas bila perumahan, transportasi, pendidikan, dan makanan sangat mahal. Karena itu, kebijakan pekerjaan layak harus terhubung dengan kebijakan perkotaan. Transportasi publik yang efisien menurunkan biaya dan waktu perjalanan kerja. Perumahan terjangkau memungkinkan pekerja tinggal lebih dekat dengan pusat pekerjaan. Layanan kesehatan dan pendidikan publik mengurangi kebutuhan rumah tangga membeli layanan mahal

secara privat. Dalam pengertian ini, pemerintah dapat meningkatkan “upah sosial” melalui kualitas layanan publik.

42. Pekerjaan Layak, Perumahan, Transportasi, dan Biaya Hidup

Ekosistem kewirausahaan yang sehat membantu membedakan entrepreneurship by opportunity dari entrepreneurship by necessity. Akses pembiayaan, mentoring, teknologi, jaringan pemasok, kepastian izin, ruang usaha, dan pasar meningkatkan peluang usaha tumbuh. Ketika usaha mikro berkembang menjadi perusahaan yang mempekerjakan orang lain, standar decent work perlu ikut tumbuh. Program pemerintah dapat menyediakan tangga pengembangan, bukan bantuan yang sama untuk semua tahap usaha. Dengan demikian, kewirausahaan menjadi jalur mobilitas dan penciptaan pekerjaan yang bermutu, bukan mekanisme memindahkan seluruh risiko ekonomi kepada individu.

Diskusi pekerjaan layak sering berfokus pada hubungan karyawan-perusahaan, padahal jutaan penduduk Indonesia bekerja sebagai pengusaha mikro, pedagang, profesional independen, petani, nelayan, atau pekerja keluarga. Bagi kelompok ini, decent work perlu diterjemahkan ke dalam kemampuan memperoleh pendapatan memadai, akses pasar, keselamatan, perlindungan sosial, dan kendali yang wajar atas waktu kerja. Self-employment dapat memberi otonomi dan kebanggaan, tetapi juga menyembunyikan underemployment bila seseorang menjadi wirausaha karena tidak menemukan alternatif. Karena itu, statistik jumlah wirausaha perlu dibaca bersama produktivitas dan keberlanjutan pendapatan.

41. Kewirausahaan dan Pekerjaan Layak bagi Diri Sendiri

AI juga dapat digunakan secara positif untuk memperkuat decent work. Sistem dapat mendeteksi pola kecelakaan, memperkirakan kebutuhan pelatihan, mengurangi tugas administratif, membantu pekerja dengan disabilitas, dan meningkatkan pencocokan pekerjaan. Perbedaan antara teknologi yang memberdayakan dan teknologi yang mengeksploitasi terletak pada desain tata kelola. Human-centered AI berarti teknologi dikembangkan bersama pemahaman proses kerja dan kebutuhan manusia, bukan hanya target efisiensi jangka pendek. Pekerja sebaiknya dilibatkan dalam redesign pekerjaan agar pengetahuan tacit mereka menjadi masukan. Dengan demikian, adopsi teknologi menjadi proses pembelajaran organisasi yang meningkatkan produktivitas sekaligus kualitas pengalaman kerja.

Digitalisasi tempat kerja memungkinkan pengukuran kinerja secara detail melalui sensor, aplikasi, GPS, kamera, dashboard, dan analytics. Data dapat meningkatkan keselamatan, kualitas, dan efisiensi, tetapi juga menciptakan risiko surveillance yang berlebihan. Ketika setiap gerakan pekerja dinilai, sistem dapat mendorong intensifikasi kerja tanpa mempertimbangkan konteks manusia. Pekerjaan layak pada era digital memerlukan prinsip proporsionalitas: data hanya dikumpulkan sejauh relevan dengan tujuan yang sah, pekerja mengetahui bagaimana data digunakan, dan keputusan penting tidak sepenuhnya diserahkan kepada algoritma yang tidak dapat dijelaskan. Organisasi perlu membedakan monitoring yang mendukung keselamatan dari monitoring yang menciptakan rasa diawasi terus-menerus.

40. Teknologi, Monitoring, dan Martabat Pekerja

Portabilitas perlindungan menjadi semakin penting. Hak atau manfaat yang dikumpulkan pekerja seharusnya tidak hilang ketika berpindah daerah, perusahaan, sektor, atau negara sejauh memungkinkan melalui koordinasi sistem. Di dalam negeri, identitas digital dan interoperabilitas dapat memudahkan pekerja menjaga kepesertaan jaminan sosial ketika bermigrasi. Pada tingkat internasional, kerja sama bilateral dapat membantu pengakuan hak dan penyelesaian masalah. Migrasi yang aman dan teratur dapat menjadi mekanisme mobilitas sosial; migrasi yang tidak terlindungi dapat menghasilkan eksploitasi, kehilangan pendapatan, dan biaya sosial bagi keluarga. Karena itu, tata kelola migrasi merupakan bagian dari agenda pekerjaan layak nasional.

Mobilitas tenaga kerja lintas daerah dan lintas negara dapat meningkatkan pendapatan, memperbaiki matching, dan memperluas pengalaman, tetapi juga menciptakan kerentanan. Pekerja migran sering mempunyai informasi terbatas mengenai pemberi kerja, menanggung biaya rekrutmen, terpisah dari jaringan keluarga, atau menghadapi kesulitan menegakkan hak. Pekerjaan layak bagi pekerja migran memerlukan tata kelola rekrutmen, kontrak yang dapat dipahami, transparansi biaya, akses bantuan, serta mekanisme pengaduan yang dapat digunakan tanpa takut kehilangan pekerjaan. Perlindungan juga harus dimulai sebelum keberangkatan melalui informasi yang benar dan pelatihan yang relevan.

39. Migrasi, Pekerja Migran, dan Portabilitas Hak

Pendekatan yang efektif tidak hanya melakukan audit dan memberi sanksi. Pemasok kecil mungkin membutuhkan bantuan teknis agar mampu memenuhi standar tanpa kehilangan kelayakan usaha. Perusahaan pembeli dapat memberi kontrak lebih panjang, kepastian volume, pelatihan kualitas, dukungan digitalisasi, dan perencanaan pesanan yang lebih stabil sehingga pemasok memperoleh ruang ekonomi untuk memperbaiki kondisi pekerja. Sebaliknya, tuntutan harga yang terus ditekan sementara standar sosial dinaikkan dapat menciptakan kontradiksi. Responsible purchasing berarti harga, lead time, dan spesifikasi pembelian selaras dengan ekspektasi pekerjaan layak. Konsep ini makin relevan bagi industri ekspor Indonesia yang menghadapi tuntutan ESG, traceability, dan due diligence global.

Banyak perusahaan besar tidak mempekerjakan seluruh tenaga kerja secara langsung. Produksi modern menggunakan kontraktor, pemasok, outsourcing, logistik, vendor teknologi, distributor, dan berbagai lapisan usaha kecil. Karena itu, kualitas pekerjaan di perusahaan inti tidak cukup untuk menggambarkan dampak sosial sebuah korporasi. Risiko upah rendah, jam kerja berlebihan, kecelakaan, atau ketidakpastian kerja dapat berpindah ke lapisan pemasok yang mempunyai daya tawar lebih rendah. Perspektif decent work mengharuskan perusahaan memahami kondisi rantai pasok dan menggunakan pengadaan sebagai alat perbaikan. Pengadaan bertanggung jawab berarti standar sosial dimasukkan ke dalam pemilihan pemasok, pemantauan, dan pengembangan kapasitas.

38. Pekerjaan Layak dalam Rantai Pasok

Investasi publik pada childcare dan eldercare menghasilkan manfaat ganda. Pertama, ia menciptakan pekerjaan langsung bagi caregiver, tenaga kesehatan, pendidik, administrator, dan penyedia pendukung. Kedua, ia membebaskan waktu anggota keluarga, terutama perempuan, untuk masuk atau bertahan dalam pekerjaan produktif. Ketiga, layanan berkualitas meningkatkan perkembangan anak dan kualitas hidup lanjut usia. Keempat, sektor perawatan dapat menjadi sumber pekerjaan lokal yang tersebar di berbagai wilayah. Dengan demikian, care policy dapat menjadi kebijakan ketenagakerjaan, gender, kesehatan, dan human capital sekaligus. Indonesia perlu melihat ekonomi perawatan bukan sekadar beban sosial, tetapi sebagai sektor produktif yang memperkuat fondasi kesejahteraan dan memungkinkan rumah tangga menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga.

Ekonomi perawatan atau care economy mencakup kesehatan, pengasuhan anak, pendidikan usia dini, perawatan lanjut usia, layanan bagi penyandang disabilitas, dan berbagai aktivitas yang mempertahankan kehidupan sehari-hari. Seiring perubahan demografi, urbanisasi, dan meningkatnya partisipasi perempuan dalam pasar kerja, permintaan terhadap layanan perawatan akan bertambah. Sektor ini mempunyai potensi besar menciptakan pekerjaan karena banyak tugas bersifat labor-intensive dan membutuhkan empati, penilaian situasional, serta interaksi manusia yang sulit sepenuhnya digantikan teknologi. Namun secara historis pekerjaan perawatan sering dihargai rendah karena diasosiasikan dengan kerja domestik yang tidak dibayar. Perspektif pekerjaan layak meminta koreksi melalui profesionalisasi, standar kompetensi, keselamatan, jalur karier, supervisi yang baik, dan remunerasi yang lebih sepadan dengan tanggung jawabnya.

37. Ekonomi Perawatan sebagai Sumber Pekerjaan Layak

Kehati-hatian metodologis tetap penting. Pemilihan bobot dapat mengandung penilaian normatif, sehingga metodologi harus transparan dan indikator individual tetap dipublikasikan. Tujuan utama bukan membuat ranking sensasional, tetapi memberi alat diagnosis. Bila suatu daerah memiliki tingkat pekerjaan tinggi tetapi skor keamanan rendah, intervensinya berbeda dengan daerah yang bermasalah pada upah atau keterampilan. Dalam jangka panjang, indeks dapat membantu mengevaluasi apakah pertumbuhan ekonomi benar-benar meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Dengan cara itu, diskursus publik bergerak dari pertanyaan sederhana mengenai jumlah pekerjaan menuju pertanyaan yang lebih penting: apakah pekerjaan yang tersedia cukup baik untuk membangun masa depan yang lebih sejahtera.

Untuk memperkuat akuntabilitas, Indonesia dapat mengembangkan Indeks Pekerjaan Layak yang melengkapi indikator pengangguran dan kemiskinan. Indeks tidak perlu menggantikan indikator tunggal, tetapi dapat berfungsi sebagai ringkasan multidimensi. Komponennya dapat mencakup kualitas pendapatan, stabilitas kerja, perlindungan sosial, keselamatan, jam kerja, kesempatan belajar, kesetaraan, dan voice. Data dapat berasal dari survei tenaga kerja, survei perusahaan, administrasi jaminan sosial, serta modul pengalaman pekerja. Indeks perlu dipublikasikan menurut provinsi dan kelompok pekerja agar disparitas terlihat.

52. Menuju Indeks Pekerjaan Layak Indonesia

Pemerintah daerah dapat membangun local employment observatory yang menggabungkan data BPS, pendidikan, investasi, lowongan, upah, dan kebutuhan perusahaan. Forum antara industri, SMK, perguruan tinggi, balai latihan kerja, UMKM, dan serikat pekerja dapat memperbaiki koordinasi. Program tidak harus selalu baru; sering kali nilai terbesar berasal dari menyatukan program yang sudah ada agar mempunyai tujuan yang sama. Jika sebuah kawasan industri tumbuh, misalnya, sistem transportasi, pelatihan, perumahan, dan supplier development perlu berkembang bersamaan. Pekerjaan layak kemudian menjadi outcome pembangunan wilayah, bukan agenda sektoral dinas tenaga kerja semata.

Strategi pekerjaan layak perlu diterjemahkan pada tingkat daerah karena struktur ekonomi setiap wilayah berbeda. Daerah industri memerlukan kebijakan skills, transportasi pekerja, perumahan, dan hubungan industrial. Daerah pertanian membutuhkan peningkatan nilai tambah, pengolahan, logistik, serta perlindungan risiko musiman. Daerah pariwisata perlu mengatasi seasonal employment dan memastikan pengembangan destinasi memberi ruang bagi pelaku lokal. Daerah pertambangan perlu mempersiapkan diversifikasi ekonomi agar masyarakat tidak bergantung pada satu komoditas. Pendekatan place-based membuat kebijakan ketenagakerjaan terhubung dengan keunggulan dan masalah konkret wilayah.

51. Pekerjaan Layak dan Pembangunan Daerah

Namun social procurement harus dirancang hati-hati agar tidak menjadi beban administratif yang hanya dapat dipenuhi perusahaan besar. Persyaratan perlu disesuaikan dengan risiko dan skala kontrak, serta disertai mekanisme verifikasi yang sederhana. Pemerintah juga perlu menjaga ketepatan pembayaran karena keterlambatan pembayaran kepada pemasok justru dapat menekan arus kas dan membuat mereka kesulitan membayar pekerja. Dengan demikian, konsistensi pemerintah sebagai pembeli—spesifikasi jelas, proses adil, pembayaran tepat waktu, dan evaluasi kinerja—merupakan bagian dari ekosistem pekerjaan layak.

Pemerintah merupakan pembeli barang dan jasa dalam skala sangat besar. Karena itu, pengadaan publik dapat digunakan sebagai pengungkit untuk mendorong pekerjaan layak sepanjang dilakukan secara proporsional dan transparan. Kontrak konstruksi dapat memasukkan standar K3, kepatuhan jaminan sosial, dan mekanisme pelaporan kecelakaan. Pengadaan jasa dapat meminta kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan. Program yang mendukung UMKM dapat sekaligus memberi pendampingan agar pemasok kecil mampu meningkatkan pencatatan, keselamatan, dan kualitas hubungan kerja. Dengan cara ini, uang publik tidak hanya membeli output, tetapi juga membentuk praktik pasar yang lebih baik.

50. Pengadaan Publik sebagai Pengungkit Pekerjaan Layak

Implikasinya, dewan direksi dan manajemen puncak perlu membaca indikator tenaga kerja bersama indikator finansial. Turnover, absensi, kecelakaan, waktu pelatihan, internal promotion, wage progression, dan engagement memberi sinyal mengenai kemampuan organisasi mempertahankan

kapasitasnya. Dalam restrukturisasi, pertanyaan tidak hanya berapa biaya yang dapat dihemat, tetapi kapabilitas apa yang mungkin hilang dan bagaimana tenaga kerja yang tersisa akan bekerja. Pendekatan ini membantu organisasi menghindari efisiensi semu: biaya turun dalam jangka pendek tetapi kualitas, inovasi, dan kepercayaan menurun dalam jangka panjang. Bagi Indonesia, penguatan praktik manajemen seperti ini penting agar kenaikan produktivitas perusahaan berjalan beriringan dengan kenaikan mutu pekerjaan.

Dalam perspektif manajemen strategis, kualitas pekerjaan perlu dilihat sebagai bagian dari penciptaan keunggulan organisasi. Strategi yang hanya mengandalkan biaya tenaga kerja murah mudah rapuh ketika upah naik, pekerja berpindah, atau kompetitor menggunakan teknologi yang lebih efisien. Sebaliknya, strategi berbasis kompetensi mengembangkan kemampuan yang sulit ditiru: pengetahuan proses, kualitas layanan, inovasi, hubungan pelanggan, dan koordinasi tim. Semua kemampuan tersebut sangat bergantung pada pekerja yang cukup terampil, sehat, termotivasi, dan mempunyai alasan untuk bertahan. Pekerjaan layak dengan demikian bukan aktivitas filantropi yang berdiri di luar strategi; ia dapat menjadi arsitektur human capital yang mendukung produktivitas jangka panjang.

49. Pekerjaan Layak dalam Perspektif Manajemen Strategis

Glossarium

AI (Artificial Intelligence): Sistem komputasi yang mampu melakukan tugas seperti prediksi, pengenalan pola, generasi konten, atau pengambilan keputusan berbasis data.

Decent work: Pekerjaan produktif yang berlangsung dalam kondisi kebebasan, keadilan, keamanan, martabat, dan disertai perlindungan serta hak yang memadai.

Formalitas kerja: Kondisi ketika hubungan kerja atau kegiatan usaha tercatat dan berada dalam cakupan aturan, pajak, serta sistem perlindungan yang berlaku.

Gig economy: Pasar kerja berbasis tugas atau proyek yang sering dimediasi platform digital.

Good jobs: Istilah untuk pekerjaan dengan produktivitas, pendapatan, keamanan, dan prospek yang lebih tinggi daripada sekadar pekerjaan subsisten.

Green jobs: Pekerjaan yang berkontribusi pada pelestarian atau pemulihan lingkungan dan sekaligus memenuhi prinsip pekerjaan layak.

Human capital: Pengetahuan, keterampilan, kesehatan, pengalaman, dan kapasitas produktif yang melekat pada manusia.

Informal employment: Pekerjaan yang tidak sepenuhnya tercakup pengaturan formal, kontrak, perpajakan, atau perlindungan sosial.

Job quality: Kualitas pekerjaan yang mencakup pendapatan, keamanan, lingkungan kerja, penggunaan keterampilan, dan dimensi lain yang memengaruhi kesejahteraan.

Just transition: Pengelolaan transisi menuju ekonomi hijau dengan perlindungan dan kesempatan bagi pekerja serta komunitas terdampak.

K3: Keselamatan dan Kesehatan Kerja; sistem pencegahan kecelakaan, penyakit, dan risiko kerja.

Labour force participation rate: Persentase penduduk usia kerja yang termasuk angkatan kerja.

Living wage: Pendapatan kerja yang secara konseptual memungkinkan pekerja dan keluarganya memenuhi kebutuhan hidup layak sesuai konteks biaya hidup.

Platform work: Pekerjaan yang dicocokkan, diatur, atau dimediasi melalui platform digital.

Portable benefits: Hak atau manfaat sosial yang tetap mengikuti pekerja ketika berpindah pekerjaan atau status kerja.

Reskilling: Pembelajaran keterampilan baru untuk beralih ke pekerjaan atau fungsi yang berbeda.

Social dialogue: Perundingan, konsultasi, dan pertukaran informasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

Underemployment: Kondisi ketika pekerja bekerja kurang dari kapasitas atau jam yang diinginkan dan masih mencari tambahan pekerjaan.

Upskilling: Peningkatan keterampilan agar seseorang lebih produktif atau mampu menjalankan tugas yang lebih kompleks.

Working poor: Orang yang bekerja tetapi pendapatan rumah tangganya tetap berada pada atau dekat tingkat kemiskinan.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2026, August 5). Unemployment rate was 4.65 percent; the average wage of employees was 3.39 million rupiah. BPS-Statistics Indonesia.
- Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A. (2015). Measuring and assessing job quality: The OECD job quality framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5jrp02kjlw1mr-en>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 384–395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>

- Green, F. (2024). Work and life: The relative importance of job quality for general well-being, and implications for social surveys. *Socio-Economic Review*. <https://doi.org/10.1093/ser/mwae002>
- International Labour Organization. (2015). Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO.
- International Labour Organization. (2020). Decent Work Country Programme for Indonesia 2020–2025. ILO.
- International Labour Organization. (2025). World Employment and Social Outlook: Trends 2025. ILO.
- International Labour Organization. (2026). Opportunities and challenges for decent work in the platform economy in Asia and the Pacific. ILO.
- Kim, K. S., & colleagues. (2023). The effects of job quality on the health of wage workers. *Safety and Health at Work*, 14. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.10.003>
- Navajas-Romero, V., Ariza-Montes, A., & Hernández-Perlines, F. (2019). Decent work as determinant of work engagement on dependent self-employed. *Sustainability*, 11(9), 2512. <https://doi.org/10.3390/su11092512>
- Rothenberg, A. D., Gaduh, A., Burger, N. E., Chazali, C., Tjandraningsih, I., Radikun, R., Sutera, C., & Weiland, S. (2016). Rethinking Indonesia's informal sector. *World Development*, 80, 96–113. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.11.005>
- Sen, A. (1999). Development as freedom. Oxford University Press.
- World Bank. (2025). Running faster, for longer: Structural transformation, productivity, and good jobs—Indonesia Growth and Jobs Report. World Bank.
- World Bank. (2025, December 17). Indonesia's economy maintains resilience amid global uncertainty. World Bank.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). Employment and skills strategies in Indonesia. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/dc9f0c7c-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). OECD Economic Outlook, Volume 2025 Issue 2. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/16097408>