

Pemulihan Ekonomi Berbasis Penciptaan Lapangan Kerja Berkualitas

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD

www.rudyc.com/cv.pdf

Institut Bisnis dan Multimedia (IBM ASMI)

Bogor, 2026

 **ARTIKEL AKADEMIK**

Pemulihan **Ekonomi** Berbasis Penciptaan Lapangan Kerja **Berkualitas**

Mendorong pertumbuhan yang inklusif melalui pekerjaan produktif, upah layak, peningkatan keterampilan, dan perlindungan tenaga kerja.

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





 **Pekerjaan Berkualitas**

 **Pertumbuhan Ekonomi**

 **Keterampilan & Inovasi**

 **Perlindungan Tenaga Kerja**

 **Ekonomi Inklusif & Berkelanjutan**

**1 Produktivitas Tinggi**

Pekerjaan yang menghasilkan nilai tambah, efisiensi, dan daya saing ekonomi nasional.

**2 Upah Layak**

Pendapatan yang mendukung daya beli, martabat kerja, dan kesejahteraan keluarga.

**3 Reskilling & Upskilling**

Pelatihan berkelanjutan untuk menghadapi transformasi digital, AI, dan industri baru.

**4 Formalisasi Kerja**

Perluasan pekerjaan formal, kepastian kontrak, dan peningkatan kualitas hubungan kerja.

**5 Perlindungan Sosial**

Jaminan sosial, K3, dan perlindungan tenaga kerja untuk ekonomi yang inklusif.

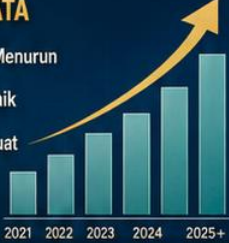
PILAR PEMULIHAN EKONOMI

- ✓ Investasi Berkualitas
- ✓ Penguatan SDM
- ✓ Hilirisasi & Inovasi
- ✓ Inklusi Sosial

DARI PERTUMBUHAN MENUJU KESEJAHTERAAN

DAMPAK NYATA

- ✓ Pengangguran Menurun
- ✓ Produktivitas Naik
- ✓ Daya Beli Menguat
- ✓ Kesejahteraan Lebih Merata



Tahun	Indikator			
2021	2022	2023	2024	2025+

“Pemulihan ekonomi yang sejati bukan hanya menciptakan pekerjaan, tetapi menciptakan pekerjaan yang bermartabat, produktif, dan membuka masa depan yang lebih baik.”

— Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD

Abstrak

Pemulihan ekonomi yang berkelanjutan tidak cukup diukur melalui pertumbuhan produk domestik bruto, peningkatan investasi, atau penurunan tingkat pengangguran semata. Ukuran yang lebih substantif adalah kemampuan perekonomian menciptakan lapangan kerja berkualitas: pekerjaan yang produktif, memberikan penghasilan layak, aman, terlindungi, memberi kesempatan belajar, dan membuka mobilitas sosial. Artikel ini menganalisis strategi pemulihan ekonomi Indonesia berbasis penciptaan lapangan kerja berkualitas dengan mengintegrasikan perspektif produktivitas, transformasi struktural, industrialisasi, UMKM, digitalisasi dan artificial intelligence, reskilling-upskilling, pendidikan vokasi, investasi, ekonomi hijau, perlindungan sosial, pembangunan daerah, serta tata kelola pasar kerja. Argumen utama artikel adalah bahwa kebijakan jobs-first bukan berarti mengorbankan produktivitas demi jumlah pekerjaan, melainkan merancang pertumbuhan sehingga produktivitas, kualitas pekerjaan, dan inklusi berkembang secara bersamaan. Dalam konteks Indonesia, tantangannya terletak pada besarnya informalitas, kesenjangan produktivitas antarwilayah dan antarsektor, mismatch keterampilan, partisipasi perempuan yang belum optimal, kerentanan pekerja muda, serta perubahan struktur tugas akibat otomatisasi dan AI. Artikel menawarkan kerangka kebijakan terintegrasi yang menempatkan good jobs sebagai indikator lintas kebijakan ekonomi serta Roadmap 2026-2035 untuk menghubungkan pemulihan jangka pendek dengan transformasi menuju ekonomi berpendapatan tinggi. Kesimpulannya, pekerjaan berkualitas merupakan jembatan institusional yang mengubah pertumbuhan ekonomi menjadi peningkatan taraf hidup, ketahanan rumah tangga, produktivitas nasional, dan kohesi sosial.

Kata Kunci: pemulihan ekonomi; lapangan kerja berkualitas; decent work; produktivitas; upah; transformasi struktural; UMKM; AI; reskilling; upskilling; ekonomi hijau; pertumbuhan inklusif; Indonesia.

Kerangka Pokok Artikel

Dimensi	Pertanyaan Utama	Indikator Contoh
Kuantitas kerja	Apakah pertumbuhan menciptakan cukup pekerjaan?	Employment growth, TPT, TPAK
Kualitas kerja	Apakah pekerjaan produktif, aman, dan layak?	Upah riil, formalitas, jaminan sosial, K3
Mobilitas	Apakah pekerja dapat naik kelas?	Pelatihan, promosi, wage gain, transisi sektor
Inklusi	Siapa memperoleh manfaat?	Gender gap, pemuda, disabilitas, wilayah
Ketahanan	Apakah pekerja tahan terhadap guncangan?	Stabilitas kontrak, perlindungan, portability

1. Pendahuluan: Dari Pemulihan Output ke Pemulihan Kehidupan

Indonesia memasuki fase pembangunan yang menuntut definisi pemulihan ekonomi yang lebih substantif. Setelah berbagai guncangan global, tekanan harga, disrupsi rantai pasok, percepatan

digitalisasi, dan perubahan geopolitik, keberhasilan tidak cukup dibaca dari kembalinya pertumbuhan output. Pertanyaan yang lebih penting adalah apakah pertumbuhan tersebut menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif, lebih aman, lebih layak, dan memberi ruang bagi keluarga untuk memperbaiki kualitas hidup. Dalam kerangka ini, lapangan kerja berkualitas bukan produk sampingan pertumbuhan, melainkan salah satu tujuan utama kebijakan ekonomi.

Dalam perspektif manajemen pembangunan, pemulihan ekonomi yang bermakna bagi masyarakat perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa pertumbuhan PDB diterjemahkan menjadi pekerjaan, pendapatan, rasa aman, dan mobilitas sosial. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika pemulihan yang hanya kuat pada indikator agregat tetapi lemah pada kualitas kerja. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kuncinya adalah melihat kebijakan bukan sebagai kumpulan program, tetapi sebagai arsitektur insentif. Perusahaan akan menciptakan pekerjaan berkualitas jika lingkungan usaha mendorong investasi jangka panjang, persaingan sehat, inovasi, dan peningkatan keterampilan. Pekerja akan berinvestasi pada kompetensi jika manfaatnya terlihat melalui mobilitas karier dan kenaikan pendapatan. Lembaga pendidikan akan menyesuaikan program jika memiliki informasi permintaan tenaga kerja yang kredibel dan hubungan yang hidup dengan industri.

Bayangkan sebuah kabupaten yang berhasil menarik investasi pengolahan pangan. Bila perusahaan hanya membawa teknologi dan pekerja terampil dari luar, dampak lokalnya terbatas. Namun apabila pemerintah daerah, SMK, perguruan tinggi, koperasi pemasok, dan perusahaan menyusun kebutuhan kompetensi, program magang, standardisasi bahan baku, serta jalur karier, investasi yang sama dapat menciptakan efek pengganda lebih besar.

Implikasi kebijakannya adalah menjadikan penciptaan pekerjaan berkualitas sebagai sasaran lintas kebijakan fiskal, investasi, industri, pendidikan, dan perlindungan sosial. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong

pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan pertumbuhan kesempatan kerja formal, kenaikan upah riil, produktivitas, dan penurunan pekerja rentan. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu pemulihan ekonomi yang bermakna bagi masyarakat adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

2. Memaknai Lapangan Kerja Berkualitas

Secara ekonomi-politik, konsep pekerjaan berkualitas atau decent and productive work perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa pekerjaan dinilai dari produktivitas, upah layak, perlindungan, keamanan, kesempatan belajar, suara pekerja, dan prospek karier. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika menyamakan setiap pekerjaan dengan pekerjaan yang baik. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin

tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Aspek distribusi juga tidak boleh dipisahkan dari produktivitas. Peningkatan nilai tambah hanya akan memperkuat kesejahteraan apabila sebagian manfaatnya mengalir kepada pekerja melalui upah, perlindungan, pembelajaran, dan peluang promosi. Karena itu, dialog sosial, praktik pengupahan, kebijakan pajak dan transfer, serta tata kelola perusahaan menjadi bagian dari agenda penciptaan kerja berkualitas.

Contoh lain terlihat pada UMKM yang masuk ke rantai pasok perusahaan besar. Bantuan modal saja sering tidak cukup. Ketika pembiayaan disertai pelatihan manajemen mutu, digitalisasi pencatatan, akses pengadaan, sertifikasi, dan pendampingan produktivitas, usaha dapat meningkatkan skala dan mulai menawarkan pekerjaan yang lebih stabil.

Implikasi kebijakannya adalah mengembangkan ukuran multidimensi kualitas pekerjaan dalam statistik dan evaluasi kebijakan. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan upah riil, jam kerja wajar, jaminan sosial, stabilitas kontrak, keselamatan kerja, dan akses pelatihan. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu konsep pekerjaan berkualitas atau decent and productive work adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan

membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

3. Konteks Ketenagakerjaan Indonesia 2025-2026

Data resmi menunjukkan pasar kerja Indonesia terus menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, namun tantangan kualitas masih menonjol. BPS mencatat pada Agustus 2025 angkatan kerja mencapai 154,00 juta orang, penduduk bekerja 146,54 juta orang, tingkat pengangguran terbuka 4,85 persen, dan rata-rata upah buruh Rp3,33 juta. Pertanian, kehutanan, dan perikanan menjadi lapangan usaha dengan tambahan pekerja terbesar dibandingkan setahun sebelumnya. Angka-angka ini penting karena menunjukkan dua sisi sekaligus: kapasitas ekonomi menyerap pekerja dan kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas serta imbal hasil kerja. World Bank pada Juni 2026 juga menegaskan bahwa pertumbuhan Indonesia yang tetap resilien perlu ditopang reformasi produktivitas agar menghasilkan lebih banyak pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan taraf hidup.

Dari sudut pandang pasar kerja, struktur pasar kerja Indonesia pada fase pemulihan perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa penyerapan tenaga kerja yang besar harus diikuti perbaikan produktivitas dan kualitas pendapatan. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika angka pengangguran membaik tetapi pekerja dapat tetap berada pada pekerjaan berproduktivitas rendah. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kebijakan yang baik harus mampu membedakan antara output, outcome, dan impact. Jumlah peserta pelatihan adalah output; persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan relevan merupakan outcome; sedangkan kenaikan pendapatan, stabilitas kerja, dan mobilitas sosial adalah impact.

Pergeseran cara ukur ini penting agar anggaran publik tidak berhenti pada aktivitas, tetapi berorientasi pada perubahan kehidupan masyarakat.

Pada sektor jasa digital, pekerja muda dapat memperoleh penghasilan cepat melalui platform. Akan tetapi, kualitas pekerjaan baru meningkat apabila tersedia transparansi perhitungan pendapatan, perlindungan sosial yang portabel, akses pelatihan, serta peluang berpindah dari tugas sederhana ke pekerjaan yang memerlukan analisis, desain, atau pengelolaan pelanggan.

Implikasi kebijakannya adalah menggabungkan kebijakan penciptaan kerja dengan reformasi produktivitas dan peningkatan permintaan terhadap tenaga kerja terampil. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan TPT, TPAK, jumlah pekerja, upah rata-rata, informalitas, setengah pengangguran, dan produktivitas per pekerja. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu struktur pasar kerja Indonesia pada fase pemulihan adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

4. Mengapa Pertumbuhan Ekonomi Tidak Otomatis Menciptakan Pekerjaan Berkualitas

Dalam kerangka pertumbuhan inklusif, hubungan antara pertumbuhan, struktur produksi, dan kesempatan kerja perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak

dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa komposisi sektor, teknologi, rantai nilai, dan distribusi investasi menentukan intensitas serta mutu pekerjaan. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika mengandalkan pertumbuhan agregat tanpa membaca elastisitas kesempatan kerja dan perubahan teknologi. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kuncinya adalah melihat kebijakan bukan sebagai kumpulan program, tetapi sebagai arsitektur insentif. Perusahaan akan menciptakan pekerjaan berkualitas jika lingkungan usaha mendorong investasi jangka panjang, persaingan sehat, inovasi, dan peningkatan keterampilan. Pekerja akan berinvestasi pada kompetensi jika manfaatnya terlihat melalui mobilitas karier dan kenaikan pendapatan. Lembaga pendidikan akan menyesuaikan program jika memiliki informasi permintaan tenaga kerja yang kredibel dan hubungan yang hidup dengan industri.

Di daerah berbasis komoditas, nilai tambah sering keluar bersama bahan mentah. Pembangunan unit pengolahan, logistik dingin, laboratorium mutu, pemasaran digital, dan pengembangan merek lokal dapat mengubah satu komoditas menjadi ekosistem pekerjaan yang melibatkan teknisi, operator, tenaga pemasaran, analis mutu, logistik, dan wirausaha.

Implikasi kebijakannya adalah mengarahkan investasi ke sektor yang produktif, berdaya serap, dan memiliki jalur peningkatan keterampilan. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan employment elasticity, nilai tambah per pekerja, wage share, dan komposisi pekerjaan menurut tingkat keterampilan. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu hubungan antara pertumbuhan, struktur produksi, dan kesempatan kerja adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

5. Produktivitas sebagai Fondasi Upah dan Kesejahteraan

Bila dilihat sebagai sistem, produktivitas tenaga kerja perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa peningkatan nilai tambah memungkinkan perusahaan membayar upah lebih baik tanpa kehilangan daya saing. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika mengejar kenaikan upah tanpa pembaruan teknologi, manajemen, dan keterampilan. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Aspek distribusi juga tidak boleh dipisahkan dari produktivitas. Peningkatan nilai tambah hanya akan memperkuat kesejahteraan apabila sebagian manfaatnya mengalir kepada pekerja melalui upah, perlindungan, pembelajaran, dan peluang promosi. Karena itu, dialog sosial, praktik pengupahan, kebijakan pajak dan transfer, serta tata kelola perusahaan menjadi bagian dari agenda penciptaan kerja berkualitas.

Bayangkan sebuah kabupaten yang berhasil menarik investasi pengolahan pangan. Bila perusahaan hanya membawa teknologi dan pekerja terampil dari luar, dampak lokalnya terbatas. Namun apabila pemerintah daerah, SMK, perguruan tinggi, koperasi pemasok, dan perusahaan menyusun kebutuhan kompetensi, program magang, standardisasi bahan baku, serta jalur karier, investasi yang sama dapat menciptakan efek pengganda lebih besar.

Implikasi kebijakannya adalah mendorong inovasi proses, adopsi teknologi, pelatihan, serta praktik manajemen berkinerja tinggi. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan output per pekerja, produktivitas total faktor, upah riil, dan pangsa nilai tambah yang diterima tenaga kerja. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu produktivitas tenaga kerja adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

6. Transformasi Struktural dan Pekerjaan yang Lebih Baik

Pada tingkat perusahaan dan rumah tangga, pergeseran tenaga kerja menuju kegiatan bernilai tambah lebih tinggi perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa transformasi dari kegiatan berproduktivitas rendah ke manufaktur modern dan jasa produktif meningkatkan pendapatan. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika premature deindustrialization serta perpindahan pekerja ke jasa informal berproduktivitas rendah. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kebijakan yang baik harus mampu membedakan antara output, outcome, dan impact. Jumlah peserta pelatihan adalah output; persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan relevan merupakan outcome; sedangkan kenaikan pendapatan, stabilitas kerja, dan mobilitas sosial adalah impact. Pergeseran cara ukur ini penting agar anggaran publik tidak berhenti pada aktivitas, tetapi berorientasi pada perubahan kehidupan masyarakat.

Contoh lain terlihat pada UMKM yang masuk ke rantai pasok perusahaan besar. Bantuan modal saja sering tidak cukup. Ketika pembiayaan disertai pelatihan manajemen mutu, digitalisasi pencatatan, akses pengadaan, sertifikasi, dan pendampingan produktivitas, usaha dapat meningkatkan skala dan mulai menawarkan pekerjaan yang lebih stabil.

Implikasi kebijakannya adalah menguatkan industrialisasi, agroindustri, jasa bisnis, logistik, kesehatan, pendidikan, dan ekonomi kreatif. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan perpindahan tenaga kerja antarsektor, nilai tambah sektoral, produktivitas, dan tingkat formalisasi. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu pergeseran tenaga kerja menuju kegiatan bernilai tambah lebih tinggi adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

7. Industrialisasi, Hilirisasi, dan Job-Rich Growth

Dalam konteks transformasi teknologi, industrialisasi dan hilirisasi yang padat keterampilan perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa nilai tambah domestik membuka pekerjaan langsung dan tidak langsung melalui pemasok, jasa, logistik, dan inovasi. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika enclave economy yang menciptakan output besar tetapi keterkaitan lokal kecil. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kuncinya adalah melihat kebijakan bukan sebagai kumpulan program, tetapi sebagai arsitektur insentif. Perusahaan akan menciptakan pekerjaan berkualitas jika lingkungan usaha mendorong investasi jangka panjang, persaingan sehat, inovasi, dan peningkatan keterampilan. Pekerja akan berinvestasi pada kompetensi jika manfaatnya terlihat melalui mobilitas karier dan kenaikan pendapatan. Lembaga pendidikan akan menyesuaikan program jika memiliki informasi permintaan tenaga kerja yang kredibel dan hubungan yang hidup dengan industri.

Pada sektor jasa digital, pekerja muda dapat memperoleh penghasilan cepat melalui platform. Akan tetapi, kualitas pekerjaan baru meningkat apabila tersedia transparansi perhitungan pendapatan, perlindungan sosial yang portabel, akses pelatihan, serta peluang berpindah dari tugas sederhana ke pekerjaan yang memerlukan analisis, desain, atau pengelolaan pelanggan.

Implikasi kebijakannya adalah mensyaratkan pengembangan pemasok lokal, pelatihan, transfer teknologi, dan penguatan kawasan industri. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan local content, jumlah pemasok domestik, pekerjaan formal baru, upah, dan spillover teknologi. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu industrialisasi dan hilirisasi yang padat keterampilan adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

8. UMKM sebagai Mesin Penciptaan Kerja

Dari perspektif kebijakan publik, usaha mikro, kecil, dan menengah perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa UMKM menyerap pekerja luas dan menjadi pintu masuk kewirausahaan serta ekonomi lokal. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika terjebak pada skala mikro, produktivitas rendah, akses modal terbatas, dan digitalisasi dangkal. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Aspek distribusi juga tidak boleh dipisahkan dari produktivitas. Peningkatan nilai tambah hanya akan memperkuat kesejahteraan apabila sebagian manfaatnya mengalir kepada pekerja melalui upah, perlindungan, pembelajaran, dan peluang promosi. Karena itu, dialog sosial, praktik pengupahan, kebijakan pajak dan transfer, serta tata kelola perusahaan menjadi bagian dari agenda penciptaan kerja berkualitas.

Di daerah berbasis komoditas, nilai tambah sering keluar bersama bahan mentah. Pembangunan unit pengolahan, logistik dingin, laboratorium mutu, pemasaran digital, dan pengembangan merek lokal dapat mengubah satu komoditas menjadi ekosistem pekerjaan yang melibatkan teknisi, operator, tenaga pemasaran, analis mutu, logistik, dan wirausaha.

Implikasi kebijakannya adalah menghubungkan pembiayaan, pendampingan, standardisasi, digitalisasi, agregasi pasar, dan kemitraan rantai pasok. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan survival rate, kenaikan omzet per pekerja, formalisasi, ekspor, akses pembiayaan, dan upah pekerja UMKM. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu usaha mikro, kecil, dan menengah adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

9. Ekonomi Digital, Platform, dan Masa Depan Kerja

Dalam perspektif manajemen pembangunan, transformasi digital dan platform economy perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa teknologi menurunkan biaya transaksi, membuka pasar, dan menciptakan pekerjaan baru tetapi juga mengubah hubungan kerja. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika gig work tanpa perlindungan, algorithmic management yang tidak transparan, dan ketimpangan keterampilan digital. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kebijakan yang baik harus mampu membedakan antara output, outcome, dan impact. Jumlah peserta pelatihan adalah output; persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan relevan merupakan outcome; sedangkan kenaikan pendapatan, stabilitas kerja, dan mobilitas sosial adalah impact. Pergeseran cara ukur ini penting agar anggaran publik tidak berhenti pada aktivitas, tetapi berorientasi pada perubahan kehidupan masyarakat.

Bayangkan sebuah kabupaten yang berhasil menarik investasi pengolahan pangan. Bila perusahaan hanya membawa teknologi dan pekerja terampil dari luar, dampak lokalnya terbatas. Namun apabila pemerintah daerah, SMK, perguruan tinggi, koperasi pemasok, dan perusahaan menyusun kebutuhan kompetensi, program magang, standardisasi bahan baku, serta jalur karier, investasi yang sama dapat menciptakan efek pengganda lebih besar.

Implikasi kebijakannya adalah membangun portabilitas jaminan sosial, transparansi platform, sertifikasi keterampilan, serta peluang naik kelas. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan pendapatan bersih pekerja platform, cakupan perlindungan sosial, jam kerja, dan mobilitas ke pekerjaan bernilai tambah lebih tinggi. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu transformasi digital dan platform economy adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

10. Artificial Intelligence: Substitusi, Augmentasi, dan Pekerjaan Baru

Secara ekonomi-politik, AI dan otomatisasi perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa AI dapat menggantikan sebagian tugas rutin sekaligus memperkuat kemampuan pekerja dan melahirkan tugas baru. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika otomatisasi diterapkan semata untuk pengurangan tenaga kerja tanpa strategi augmentasi manusia. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kuncinya adalah melihat kebijakan bukan sebagai kumpulan program, tetapi sebagai arsitektur insentif. Perusahaan akan menciptakan pekerjaan berkualitas jika lingkungan usaha mendorong investasi jangka panjang, persaingan sehat, inovasi, dan peningkatan keterampilan. Pekerja akan berinvestasi pada kompetensi jika manfaatnya terlihat melalui mobilitas karier dan kenaikan pendapatan. Lembaga pendidikan akan menyesuaikan program jika memiliki informasi permintaan tenaga kerja yang kredibel dan hubungan yang hidup dengan industri.

Contoh lain terlihat pada UMKM yang masuk ke rantai pasok perusahaan besar. Bantuan modal saja sering tidak cukup. Ketika pembiayaan disertai pelatihan manajemen mutu, digitalisasi pencatatan, akses pengadaan, sertifikasi, dan pendampingan produktivitas, usaha dapat meningkatkan skala dan mulai menawarkan pekerjaan yang lebih stabil.

Implikasi kebijakannya adalah mendorong human-in-the-loop, redesign pekerjaan, reskilling, tata kelola AI, dan pembagian manfaat produktivitas. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan task composition, produktivitas, upah, tingkat displacement, redeployment, dan partisipasi pelatihan. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu AI dan otomatisasi adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

11. Reskilling dan Upskilling sebagai Infrastruktur Pemulihan

Dari sudut pandang pasar kerja, sistem pengembangan keterampilan sepanjang hayat perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa keterampilan menghubungkan perubahan permintaan industri dengan kemampuan pekerja berpindah ke pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika pelatihan yang berorientasi sertifikat tetapi tidak terhubung pada lowongan dan kebutuhan perusahaan. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Aspek distribusi juga tidak boleh dipisahkan dari produktivitas. Peningkatan nilai tambah hanya akan memperkuat kesejahteraan apabila sebagian manfaatnya mengalir kepada pekerja melalui upah, perlindungan, pembelajaran, dan peluang promosi. Karena itu, dialog sosial, praktik pengupahan, kebijakan pajak dan transfer, serta tata kelola perusahaan menjadi bagian dari agenda penciptaan kerja berkualitas.

Pada sektor jasa digital, pekerja muda dapat memperoleh penghasilan cepat melalui platform. Akan tetapi, kualitas pekerjaan baru meningkat apabila tersedia transparansi perhitungan pendapatan, perlindungan sosial yang portabel, akses pelatihan, serta peluang berpindah dari tugas sederhana ke pekerjaan yang memerlukan analisis, desain, atau pengelolaan pelanggan.

Implikasi kebijakannya adalah membangun skills intelligence, microcredentials, apprenticeship, rekognisi pembelajaran lampau, dan pembiayaan berbasis hasil. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan placement rate, wage gain, retention, employer satisfaction, dan return on training investment. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu sistem pengembangan keterampilan sepanjang hayat adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

12. Pendidikan Vokasi dan Link-and-Match yang Dinamis

Dalam kerangka pertumbuhan inklusif, pendidikan dan pelatihan vokasi perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa kurikulum yang responsif terhadap teknologi dan kebutuhan wilayah memperpendek transisi sekolah-ke-kerja. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika link-and-match bersifat seremonial dan tertinggal dari perubahan teknologi. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kebijakan yang baik harus mampu membedakan antara output, outcome, dan impact. Jumlah peserta pelatihan adalah output; persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan relevan merupakan outcome; sedangkan kenaikan pendapatan, stabilitas kerja, dan mobilitas sosial adalah impact. Pergeseran cara ukur ini penting agar anggaran publik tidak berhenti pada aktivitas, tetapi berorientasi pada perubahan kehidupan masyarakat.

Di daerah berbasis komoditas, nilai tambah sering keluar bersama bahan mentah. Pembangunan unit pengolahan, logistik dingin, laboratorium mutu, pemasaran digital, dan pengembangan merek lokal dapat mengubah satu komoditas menjadi ekosistem pekerjaan yang melibatkan teknisi, operator, tenaga pemasaran, analis mutu, logistik, dan wirausaha.

Implikasi kebijakannya adalah co-design kurikulum dengan industri, teaching factory, magang berkualitas, dan tracer study real-time. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan masa tunggu kerja lulusan, relevansi pekerjaan, upah awal, sertifikasi, dan partisipasi industri. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu pendidikan dan pelatihan vokasi adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

13. Perguruan Tinggi dan Penciptaan Talenta Bernilai Tinggi

Bila dilihat sebagai sistem, peran perguruan tinggi perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa universitas membentuk keterampilan analitis, digital, manajerial, dan inovasi yang mendukung sektor bernilai tambah tinggi. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan pekerjaan serta lemahnya pengalaman praktis. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kuncinya adalah melihat kebijakan bukan sebagai kumpulan program, tetapi sebagai arsitektur insentif. Perusahaan akan menciptakan pekerjaan berkualitas jika lingkungan usaha mendorong investasi jangka panjang, persaingan sehat, inovasi, dan peningkatan keterampilan. Pekerja akan berinvestasi pada kompetensi jika manfaatnya terlihat melalui mobilitas karier dan kenaikan pendapatan. Lembaga pendidikan akan menyesuaikan program jika memiliki informasi permintaan tenaga kerja yang kredibel dan hubungan yang hidup dengan industri.

Bayangkan sebuah kabupaten yang berhasil menarik investasi pengolahan pangan. Bila perusahaan hanya membawa teknologi dan pekerja terampil dari luar, dampak lokalnya terbatas. Namun apabila pemerintah daerah, SMK, perguruan tinggi, koperasi pemasok, dan perusahaan menyusun kebutuhan kompetensi, program magang, standardisasi bahan baku, serta jalur karier, investasi yang sama dapat menciptakan efek pengganda lebih besar.

Implikasi kebijakannya adalah mengintegrasikan proyek industri, kewirausahaan, AI literacy, microcredential, dan career services. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan graduate employment, wage premium, innovation output, startup formation, dan employer feedback. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu peran perguruan tinggi adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

14. Kualitas Pekerjaan bagi Generasi Muda

Pada tingkat perusahaan dan rumah tangga, transisi pemuda dari pendidikan ke dunia kerja perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa pekerjaan pertama membentuk lintasan pendapatan, pembelajaran, dan kepercayaan diri jangka panjang. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika scarring akibat pengangguran muda, magang semu, dan pekerjaan sementara tanpa jalur karier. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Aspek distribusi juga tidak boleh dipisahkan dari produktivitas. Peningkatan nilai tambah hanya akan memperkuat kesejahteraan apabila sebagian manfaatnya mengalir kepada pekerja melalui upah, perlindungan, pembelajaran, dan peluang promosi. Karena itu, dialog sosial, praktik pengupahan, kebijakan pajak dan transfer, serta tata kelola perusahaan menjadi bagian dari agenda penciptaan kerja berkualitas.

Contoh lain terlihat pada UMKM yang masuk ke rantai pasok perusahaan besar. Bantuan modal saja sering tidak cukup. Ketika pembiayaan disertai pelatihan manajemen mutu, digitalisasi pencatatan, akses pengadaan, sertifikasi, dan pendampingan produktivitas, usaha dapat meningkatkan skala dan mulai menawarkan pekerjaan yang lebih stabil.

Implikasi kebijakannya adalah menyediakan apprenticeship berbayar, layanan karier, insentif first-job, dan mentoring. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan youth NEET, waktu transisi, upah awal, retensi 12 bulan, dan akses pelatihan. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu transisi pemuda dari pendidikan ke dunia kerja adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

15. Perempuan, Ekonomi Perawatan, dan Inklusi

Dalam konteks transformasi teknologi, partisipasi ekonomi perempuan perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa akses perempuan ke pekerjaan berkualitas memperbesar basis talenta, pendapatan rumah tangga, dan kesejahteraan anak. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika beban perawatan tidak berbayar, diskriminasi, keamanan transportasi, dan hambatan karier. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kebijakan yang baik harus mampu membedakan antara output, outcome, dan impact. Jumlah peserta pelatihan adalah output; persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan relevan merupakan outcome; sedangkan kenaikan pendapatan, stabilitas kerja, dan mobilitas sosial adalah impact. Pergeseran cara ukur ini penting agar anggaran publik tidak berhenti pada aktivitas, tetapi berorientasi pada perubahan kehidupan masyarakat.

Pada sektor jasa digital, pekerja muda dapat memperoleh penghasilan cepat melalui platform. Akan tetapi, kualitas pekerjaan baru meningkat apabila tersedia transparansi perhitungan pendapatan, perlindungan sosial yang portabel, akses pelatihan, serta peluang berpindah dari tugas sederhana ke pekerjaan yang memerlukan analisis, desain, atau pengelolaan pelanggan.

Implikasi kebijakannya adalah memperluas childcare, kerja fleksibel yang bermutu, anti-diskriminasi, serta pengembangan care economy profesional. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan TPAK perempuan, gender wage gap, akses posisi manajerial, cakupan childcare, dan formalitas kerja. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu partisipasi ekonomi perempuan adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

16. Pekerja Informal dan Jalan Menuju Formalisasi

Dari perspektif kebijakan publik, transformasi pekerjaan informal perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa formalisasi meningkatkan akses pembiayaan, perlindungan, produktivitas, dan kapasitas usaha untuk tumbuh. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika formalisasi dipahami hanya sebagai penambahan kewajiban administrasi. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kuncinya adalah melihat kebijakan bukan sebagai kumpulan program, tetapi sebagai arsitektur insentif. Perusahaan akan menciptakan pekerjaan berkualitas jika lingkungan usaha mendorong investasi jangka panjang, persaingan sehat, inovasi, dan peningkatan keterampilan. Pekerja akan berinvestasi pada kompetensi jika manfaatnya terlihat melalui mobilitas karier dan kenaikan pendapatan. Lembaga pendidikan akan menyesuaikan program jika memiliki informasi permintaan tenaga kerja yang kredibel dan hubungan yang hidup dengan industri.

Di daerah berbasis komoditas, nilai tambah sering keluar bersama bahan mentah. Pembangunan unit pengolahan, logistik dingin, laboratorium mutu, pemasaran digital, dan pengembangan merek lokal dapat mengubah satu komoditas menjadi ekosistem pekerjaan yang melibatkan teknisi, operator, tenaga pemasaran, analis mutu, logistik, dan wirausaha.

Implikasi kebijakannya adalah menawarkan paket manfaat nyata berupa izin sederhana, akses kredit, jaminan sosial, pelatihan, dan pasar pemerintah. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan proporsi formal, kepesertaan jaminan sosial, produktivitas, akses kredit, dan survival usaha. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu transformasi pekerjaan informal adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

17. Perlindungan Sosial yang Mendukung Mobilitas Kerja

Dalam perspektif manajemen pembangunan, perlindungan sosial adaptif perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa jaminan pendapatan dasar saat transisi memungkinkan pekerja mencari pekerjaan yang lebih cocok dan mengikuti pelatihan. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika perlindungan sosial terpisah dari kebijakan pasar kerja dan sulit dibawa ketika pekerja berganti status. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Aspek distribusi juga tidak boleh dipisahkan dari produktivitas. Peningkatan nilai tambah hanya akan memperkuat kesejahteraan apabila sebagian manfaatnya mengalir kepada pekerja melalui upah, perlindungan, pembelajaran, dan peluang promosi. Karena itu, dialog sosial, praktik pengupahan, kebijakan pajak dan transfer, serta tata kelola perusahaan menjadi bagian dari agenda penciptaan kerja berkualitas.

Bayangkan sebuah kabupaten yang berhasil menarik investasi pengolahan pangan. Bila perusahaan hanya membawa teknologi dan pekerja terampil dari luar, dampak lokalnya terbatas. Namun apabila pemerintah daerah, SMK, perguruan tinggi, koperasi pemasok, dan perusahaan menyusun kebutuhan kompetensi, program magang, standardisasi bahan baku, serta jalur karier, investasi yang sama dapat menciptakan efek pengganda lebih besar.

Implikasi kebijakannya adalah membangun portability, interoperabilitas data, unemployment protection, dan active labour market policy. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan coverage, replacement rate, reemployment duration, training participation, dan kualitas pekerjaan pascatransisi. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu perlindungan sosial adaptif adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

18. Investasi dan Foreign Direct Investment yang Berkualitas

Secara ekonomi-politik, investasi domestik dan asing perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa investasi menjadi saluran penciptaan pekerjaan ketika terhubung dengan pemasok lokal, talenta, dan transfer pengetahuan. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika *race to the bottom* berupa insentif besar tetapi pekerjaan rendah keterampilan dan linkage lemah. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan *decent work* dan literatur *job quality* yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kebijakan yang baik harus mampu membedakan antara output, outcome, dan impact. Jumlah peserta pelatihan adalah output; persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan relevan merupakan outcome; sedangkan kenaikan pendapatan, stabilitas kerja, dan mobilitas sosial adalah impact. Pergeseran cara ukur ini penting agar anggaran publik tidak berhenti pada aktivitas, tetapi berorientasi pada perubahan kehidupan masyarakat.

Contoh lain terlihat pada UMKM yang masuk ke rantai pasok perusahaan besar. Bantuan modal saja sering tidak cukup. Ketika pembiayaan disertai pelatihan manajemen mutu, digitalisasi pencatatan, akses pengadaan, sertifikasi, dan pendampingan produktivitas, usaha dapat meningkatkan skala dan mulai menawarkan pekerjaan yang lebih stabil.

Implikasi kebijakannya adalah menggunakan indikator *job quality* dan *spillover* sebagai bagian evaluasi investasi. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan pekerjaan per nilai investasi, median wage, local procurement, training expenditure, dan transfer teknologi. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu investasi domestik dan asing adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

19. Infrastruktur dan Logistik untuk Memperluas Pasar Kerja

Dari sudut pandang pasar kerja, infrastruktur fisik dan logistik perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa konektivitas menurunkan biaya perdagangan, memperbesar radius pasar kerja, dan membuka investasi daerah. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika infrastruktur dibangun tanpa integrasi dengan kawasan produksi dan sistem keterampilan. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kuncinya adalah melihat kebijakan bukan sebagai kumpulan program, tetapi sebagai arsitektur insentif. Perusahaan akan menciptakan pekerjaan berkualitas jika lingkungan usaha mendorong investasi jangka panjang, persaingan sehat, inovasi, dan peningkatan keterampilan. Pekerja akan berinvestasi pada kompetensi jika manfaatnya terlihat melalui mobilitas karier dan kenaikan pendapatan. Lembaga pendidikan akan menyesuaikan program jika memiliki informasi permintaan tenaga kerja yang kredibel dan hubungan yang hidup dengan industri.

Pada sektor jasa digital, pekerja muda dapat memperoleh penghasilan cepat melalui platform. Akan tetapi, kualitas pekerjaan baru meningkat apabila tersedia transparansi perhitungan pendapatan, perlindungan sosial yang portabel, akses pelatihan, serta peluang berpindah dari tugas sederhana ke pekerjaan yang memerlukan analisis, desain, atau pengelolaan pelanggan.

Implikasi kebijakannya adalah menghubungkan proyek konektivitas dengan kluster produksi, transportasi publik, perumahan pekerja, dan pelatihan. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan biaya logistik, waktu tempuh, akses pekerjaan, investasi baru, dan pertumbuhan upah regional. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu infrastruktur fisik dan logistik adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

20. Pembangunan Daerah dan Place-Based Job Strategy

Dalam kerangka pertumbuhan inklusif, strategi pekerjaan berbasis wilayah perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa setiap daerah memiliki struktur ekonomi, keterampilan, demografi, dan keunggulan yang berbeda. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika kebijakan seragam yang mengabaikan karakter lokal. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Aspek distribusi juga tidak boleh dipisahkan dari produktivitas. Peningkatan nilai tambah hanya akan memperkuat kesejahteraan apabila sebagian manfaatnya mengalir kepada pekerja melalui upah, perlindungan, pembelajaran, dan peluang promosi. Karena itu, dialog sosial, praktik pengupahan, kebijakan pajak dan transfer, serta tata kelola perusahaan menjadi bagian dari agenda penciptaan kerja berkualitas.

Di daerah berbasis komoditas, nilai tambah sering keluar bersama bahan mentah. Pembangunan unit pengolahan, logistik dingin, laboratorium mutu, pemasaran digital, dan pengembangan merek lokal dapat mengubah satu komoditas menjadi ekosistem pekerjaan yang melibatkan teknisi, operator, tenaga pemasaran, analis mutu, logistik, dan wirausaha.

Implikasi kebijakannya adalah membangun local skills councils, pemetaan rantai nilai, cluster development, dan kewirausahaan daerah. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan job density, produktivitas daerah, migrasi, upah, dan diversifikasi ekonomi lokal. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu strategi pekerjaan berbasis wilayah adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

21. Desa dan Kota Kecil sebagai Simpul Kesempatan Kerja

Bila dilihat sebagai sistem, ekonomi perdesaan dan kota kecil perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa agroindustri, pariwisata, jasa digital, ekonomi kreatif, dan pengolahan lokal dapat mengurangi migrasi terpaksa. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika desa hanya menjadi pemasok bahan mentah dan tenaga kerja murah. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kebijakan yang baik harus mampu membedakan antara output, outcome, dan impact. Jumlah peserta pelatihan adalah output; persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan relevan merupakan outcome; sedangkan kenaikan pendapatan, stabilitas kerja, dan mobilitas sosial adalah impact. Pergeseran cara ukur ini penting agar anggaran publik tidak berhenti pada aktivitas, tetapi berorientasi pada perubahan kehidupan masyarakat.

Bayangkan sebuah kabupaten yang berhasil menarik investasi pengolahan pangan. Bila perusahaan hanya membawa teknologi dan pekerja terampil dari luar, dampak lokalnya terbatas. Namun apabila pemerintah daerah, SMK, perguruan tinggi, koperasi pemasok, dan perusahaan menyusun kebutuhan kompetensi, program magang, standardisasi bahan baku, serta jalur karier, investasi yang sama dapat menciptakan efek pengganda lebih besar.

Implikasi kebijakannya adalah mendorong hilirisasi lokal, BUM Desa produktif, koperasi, konektivitas digital, dan layanan bisnis. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan nilai tambah lokal, pekerjaan nonpertanian, pendapatan rumah tangga, jumlah usaha tumbuh, dan migrasi sukarela. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu ekonomi perdesaan dan kota kecil adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

22. Ekonomi Hijau dan Green Jobs

Pada tingkat perusahaan dan rumah tangga, transisi ekonomi rendah karbon perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa energi terbarukan, efisiensi energi, ekonomi sirkular, restorasi, dan transportasi bersih menciptakan spektrum pekerjaan baru. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika green transition yang memindahkan biaya kepada pekerja dan wilayah bergantung karbon. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kuncinya adalah melihat kebijakan bukan sebagai kumpulan program, tetapi sebagai arsitektur insentif. Perusahaan akan menciptakan pekerjaan berkualitas jika lingkungan usaha mendorong investasi jangka panjang, persaingan sehat, inovasi, dan peningkatan keterampilan. Pekerja akan berinvestasi pada kompetensi jika manfaatnya terlihat melalui mobilitas karier dan kenaikan pendapatan. Lembaga pendidikan akan menyesuaikan program jika memiliki informasi permintaan tenaga kerja yang kredibel dan hubungan yang hidup dengan industri.

Contoh lain terlihat pada UMKM yang masuk ke rantai pasok perusahaan besar. Bantuan modal saja sering tidak cukup. Ketika pembiayaan disertai pelatihan manajemen mutu, digitalisasi pencatatan, akses pengadaan, sertifikasi, dan pendampingan produktivitas, usaha dapat meningkatkan skala dan mulai menawarkan pekerjaan yang lebih stabil.

Implikasi kebijakannya adalah mengembangkan just transition, green skills, reskilling, dialog sosial, dan investasi wilayah. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan green jobs, emisi per output, pekerja yang berhasil bertransisi, upah, dan kualitas keselamatan. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu transisi ekonomi rendah karbon adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

23. Ekonomi Biru dan Lapangan Kerja Pesisir

Dalam konteks transformasi teknologi, ekonomi kelautan berkelanjutan perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa perikanan bernilai tambah, budidaya, logistik dingin, bioteknologi, dan pariwisata bahari dapat memperkuat kerja pesisir. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika eksploitasi sumber daya, volatilitas pendapatan, dan lemahnya posisi nelayan dalam rantai nilai. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Aspek distribusi juga tidak boleh dipisahkan dari produktivitas. Peningkatan nilai tambah hanya akan memperkuat kesejahteraan apabila sebagian manfaatnya mengalir kepada pekerja melalui upah, perlindungan, pembelajaran, dan peluang promosi. Karena itu, dialog sosial, praktik pengupahan, kebijakan pajak dan transfer, serta tata kelola perusahaan menjadi bagian dari agenda penciptaan kerja berkualitas.

Pada sektor jasa digital, pekerja muda dapat memperoleh penghasilan cepat melalui platform. Akan tetapi, kualitas pekerjaan baru meningkat apabila tersedia transparansi perhitungan pendapatan, perlindungan sosial yang portabel, akses pelatihan, serta peluang berpindah dari tugas sederhana ke pekerjaan yang memerlukan analisis, desain, atau pengelolaan pelanggan.

Implikasi kebijakannya adalah membangun cold chain, koperasi, sertifikasi, diversifikasi usaha, dan konservasi berbasis masyarakat. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan nilai tambah per hasil tangkap, stabilitas pendapatan, pekerjaan formal, stok sumber daya, dan akses pasar. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu ekonomi kelautan berkelanjutan adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

24. Ekonomi Perawatan, Kesehatan, dan Pendidikan

Dari perspektif kebijakan publik, care economy sebagai sektor pekerjaan strategis perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa permintaan layanan kesehatan, pendidikan, lansia, dan anak tumbuh bersama perubahan demografi dan aspirasi kualitas hidup. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika menganggap pekerjaan perawatan sebagai biaya sosial berupah rendah. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kebijakan yang baik harus mampu membedakan antara output, outcome, dan impact. Jumlah peserta pelatihan adalah output; persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan relevan merupakan outcome; sedangkan kenaikan pendapatan, stabilitas kerja, dan mobilitas sosial adalah impact. Pergeseran cara ukur ini penting agar anggaran publik tidak berhenti pada aktivitas, tetapi berorientasi pada perubahan kehidupan masyarakat.

Di daerah berbasis komoditas, nilai tambah sering keluar bersama bahan mentah. Pembangunan unit pengolahan, logistik dingin, laboratorium mutu, pemasaran digital, dan pengembangan merek lokal dapat mengubah satu komoditas menjadi ekosistem pekerjaan yang melibatkan teknisi, operator, tenaga pemasaran, analis mutu, logistik, dan wirausaha.

Implikasi kebijakannya adalah profesionalisasi, standardisasi kompetensi, teknologi pendukung, dan pembiayaan layanan. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan jumlah pekerja tersertifikasi, rasio layanan, upah, retensi, dan kualitas pelayanan. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu care economy sebagai sektor pekerjaan strategis adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

25. Ekonomi Kreatif, Pariwisata, dan Pekerjaan Berbasis Identitas Lokal

Dalam perspektif manajemen pembangunan, sektor kreatif dan pariwisata perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa budaya, kuliner, desain, musik, kerajinan, dan pengalaman lokal menciptakan nilai tambah dari aset tidak berwujud. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika pariwisata massal berupah rendah dan kebocoran ekonomi tinggi. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kuncinya adalah melihat kebijakan bukan sebagai kumpulan program, tetapi sebagai arsitektur insentif. Perusahaan akan menciptakan pekerjaan berkualitas jika lingkungan usaha mendorong investasi jangka panjang, persaingan sehat, inovasi, dan peningkatan keterampilan. Pekerja akan berinvestasi pada kompetensi jika manfaatnya terlihat melalui mobilitas karier dan kenaikan pendapatan. Lembaga pendidikan akan menyesuaikan program jika memiliki informasi permintaan tenaga kerja yang kredibel dan hubungan yang hidup dengan industri.

Bayangkan sebuah kabupaten yang berhasil menarik investasi pengolahan pangan. Bila perusahaan hanya membawa teknologi dan pekerja terampil dari luar, dampak lokalnya terbatas. Namun apabila pemerintah daerah, SMK, perguruan tinggi, koperasi pemasok, dan perusahaan menyusun kebutuhan kompetensi, program magang, standardisasi bahan baku, serta jalur karier, investasi yang sama dapat menciptakan efek pengganda lebih besar.

Implikasi kebijakannya adalah mendorong ownership lokal, digital marketing, standardisasi, creative hubs, dan pengelolaan destinasi. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan belanja wisata yang tinggal di daerah, upah, jumlah usaha kreatif, length of stay, dan kepemilikan lokal. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu sektor kreatif dan pariwisata adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

26. Kebijakan Fiskal untuk Job-Rich Recovery

Secara ekonomi-politik, belanja dan insentif fiskal perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa anggaran publik dapat mengarahkan permintaan, mengurangi risiko investasi, dan membangun kemampuan tenaga kerja. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika belanja dinilai dari serapan anggaran tanpa memperhitungkan kualitas pekerjaan yang tercipta. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Aspek distribusi juga tidak boleh dipisahkan dari produktivitas. Peningkatan nilai tambah hanya akan memperkuat kesejahteraan apabila sebagian manfaatnya mengalir kepada pekerja melalui upah, perlindungan, pembelajaran, dan peluang promosi. Karena itu, dialog sosial, praktik pengupahan, kebijakan pajak dan transfer, serta tata kelola perusahaan menjadi bagian dari agenda penciptaan kerja berkualitas.

Contoh lain terlihat pada UMKM yang masuk ke rantai pasok perusahaan besar. Bantuan modal saja sering tidak cukup. Ketika pembiayaan disertai pelatihan manajemen mutu, digitalisasi pencatatan, akses pengadaan, sertifikasi, dan pendampingan produktivitas, usaha dapat meningkatkan skala dan mulai menawarkan pekerjaan yang lebih stabil.

Implikasi kebijakannya adalah menerapkan job impact assessment, outcome budgeting, procurement inklusif, dan insentif berbasis kinerja. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan pekerjaan per rupiah belanja, upah median, formalitas, multiplier lokal, dan tambahan basis pajak. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu belanja dan insentif fiskal adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

27. Kebijakan Moneter, Kredit, dan Pembiayaan Produktif

Dari sudut pandang pasar kerja, akses pembiayaan untuk sektor pencipta kerja perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa kredit yang tepat memperbesar investasi mesin, modal kerja, ekspansi usaha, dan kemampuan membayar pekerja. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika pembiayaan terkonsentrasi pada aset spekulatif atau usaha tanpa produktivitas. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kebijakan yang baik harus mampu membedakan antara output, outcome, dan impact. Jumlah peserta pelatihan adalah output; persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan relevan merupakan outcome; sedangkan kenaikan pendapatan, stabilitas kerja, dan mobilitas sosial adalah impact. Pergeseran cara ukur ini penting agar anggaran publik tidak berhenti pada aktivitas, tetapi berorientasi pada perubahan kehidupan masyarakat.

Pada sektor jasa digital, pekerja muda dapat memperoleh penghasilan cepat melalui platform. Akan tetapi, kualitas pekerjaan baru meningkat apabila tersedia transparansi perhitungan pendapatan, perlindungan sosial yang portabel, akses pelatihan, serta peluang berpindah dari tugas sederhana ke pekerjaan yang memerlukan analisis, desain, atau pengelolaan pelanggan.

Implikasi kebijakannya adalah memperluas credit guarantee, supply-chain finance, fintech produktif, dan pembiayaan hijau. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan kredit produktif, investasi per pekerja, NPL, pertumbuhan usaha, dan jumlah pekerjaan baru. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu akses pembiayaan untuk sektor pencipta kerja adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

28. Hubungan Industrial dan Dialog Sosial

Dalam kerangka pertumbuhan inklusif, institusi hubungan kerja perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa kepercayaan dan dialog antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah membantu membagi manfaat produktivitas dan mengelola perubahan. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika hubungan industrial semata-mata bersifat reaktif terhadap konflik. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kuncinya adalah melihat kebijakan bukan sebagai kumpulan program, tetapi sebagai arsitektur insentif. Perusahaan akan menciptakan pekerjaan berkualitas jika lingkungan usaha mendorong investasi jangka panjang, persaingan sehat, inovasi, dan peningkatan keterampilan. Pekerja akan berinvestasi pada kompetensi jika manfaatnya terlihat melalui mobilitas karier dan kenaikan pendapatan. Lembaga pendidikan akan menyesuaikan program jika memiliki informasi permintaan tenaga kerja yang kredibel dan hubungan yang hidup dengan industri.

Di daerah berbasis komoditas, nilai tambah sering keluar bersama bahan mentah. Pembangunan unit pengolahan, logistik dingin, laboratorium mutu, pemasaran digital, dan pengembangan merek lokal dapat mengubah satu komoditas menjadi ekosistem pekerjaan yang melibatkan teknisi, operator, tenaga pemasaran, analis mutu, logistik, dan wirausaha.

Implikasi kebijakannya adalah mengembangkan social dialogue mengenai produktivitas, teknologi, reskilling, upah, serta keselamatan. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan dispute incidence, collective coverage, productivity gainsharing, turnover, dan workplace safety. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu institusi hubungan kerja adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

29. Kesehatan, Keselamatan, dan Martabat Kerja

Bila dilihat sebagai sistem, occupational safety and health perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa pekerjaan berkualitas harus melindungi kehidupan, kesehatan fisik, kesehatan psikososial, dan martabat pekerja. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika menilai keselamatan sebagai biaya kepatuhan. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Aspek distribusi juga tidak boleh dipisahkan dari produktivitas. Peningkatan nilai tambah hanya akan memperkuat kesejahteraan apabila sebagian manfaatnya mengalir kepada pekerja melalui upah, perlindungan, pembelajaran, dan peluang promosi. Karena itu, dialog sosial, praktik pengupahan, kebijakan pajak dan transfer, serta tata kelola perusahaan menjadi bagian dari agenda penciptaan kerja berkualitas.

Bayangkan sebuah kabupaten yang berhasil menarik investasi pengolahan pangan. Bila perusahaan hanya membawa teknologi dan pekerja terampil dari luar, dampak lokalnya terbatas. Namun apabila pemerintah daerah, SMK, perguruan tinggi, koperasi pemasok, dan perusahaan menyusun kebutuhan kompetensi, program magang, standardisasi bahan baku, serta jalur karier, investasi yang sama dapat menciptakan efek pengganda lebih besar.

Implikasi kebijakannya adalah memperkuat budaya keselamatan, inspeksi berbasis risiko, ergonomi, pelaporan, dan pencegahan. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan fatality rate, injury rate, lost-time injury, psychosocial risk, dan kepatuhan standar. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu occupational safety and health adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

30. Data, Skills Intelligence, dan Labour-Market Information System

Pada tingkat perusahaan dan rumah tangga, infrastruktur data pasar kerja perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa informasi real-time tentang lowongan, keterampilan, upah, dan transisi memungkinkan kebijakan lebih presisi. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika data tersebar, terlambat, dan tidak interoperabel. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kebijakan yang baik harus mampu membedakan antara output, outcome, dan impact. Jumlah peserta pelatihan adalah output; persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan relevan merupakan outcome; sedangkan kenaikan pendapatan, stabilitas kerja, dan mobilitas sosial adalah impact. Pergeseran cara ukur ini penting agar anggaran publik tidak berhenti pada aktivitas, tetapi berorientasi pada perubahan kehidupan masyarakat.

Contoh lain terlihat pada UMKM yang masuk ke rantai pasok perusahaan besar. Bantuan modal saja sering tidak cukup. Ketika pembiayaan disertai pelatihan manajemen mutu, digitalisasi pencatatan, akses pengadaan, sertifikasi, dan pendampingan produktivitas, usaha dapat meningkatkan skala dan mulai menawarkan pekerjaan yang lebih stabil.

Implikasi kebijakannya adalah mengintegrasikan data pendidikan, pelatihan, jaminan sosial, lowongan, dan kebutuhan industri dengan perlindungan privasi. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan vacancy-to-applicant ratio, skill gap, placement rate, wage trajectory, dan akurasi prediksi kebutuhan keterampilan. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu infrastruktur data pasar kerja adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

31. Mengukur Kualitas Pemulihan: Dari Output ke Outcome

Dalam konteks transformasi teknologi, kerangka evaluasi pemulihan ekonomi perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa keberhasilan perlu dibaca melalui kombinasi pertumbuhan, distribusi, kualitas kerja, dan ketahanan rumah tangga. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika policy success ditentukan hanya oleh pertumbuhan PDB atau jumlah pekerjaan. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kuncinya adalah melihat kebijakan bukan sebagai kumpulan program, tetapi sebagai arsitektur insentif. Perusahaan akan menciptakan pekerjaan berkualitas jika lingkungan usaha mendorong investasi jangka panjang, persaingan sehat, inovasi, dan peningkatan keterampilan. Pekerja akan berinvestasi pada kompetensi jika manfaatnya terlihat melalui mobilitas karier dan kenaikan pendapatan. Lembaga pendidikan akan menyesuaikan program jika memiliki informasi permintaan tenaga kerja yang kredibel dan hubungan yang hidup dengan industri.

Pada sektor jasa digital, pekerja muda dapat memperoleh penghasilan cepat melalui platform. Akan tetapi, kualitas pekerjaan baru meningkat apabila tersedia transparansi perhitungan pendapatan, perlindungan sosial yang portabel, akses pelatihan, serta peluang berpindah dari tugas sederhana ke pekerjaan yang memerlukan analisis, desain, atau pengelolaan pelanggan.

Implikasi kebijakannya adalah membangun dashboard nasional pekerjaan berkualitas dan evaluasi dampak. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan real wage growth, formal employment, job stability, training, social protection, gender gap, dan regional convergence. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu kerangka evaluasi pemulihan ekonomi adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

32. Tata Kelola Pelaksanaan dan Kolaborasi Multiaktor

Dari perspektif kebijakan publik, governance penciptaan lapangan kerja perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa pekerjaan adalah hasil interaksi kebijakan industri, fiskal, tenaga kerja, pendidikan, daerah, teknologi, dan investasi. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika fragmentasi program dan tumpang tindih indikator. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Aspek distribusi juga tidak boleh dipisahkan dari produktivitas. Peningkatan nilai tambah hanya akan memperkuat kesejahteraan apabila sebagian manfaatnya mengalir kepada pekerja melalui upah, perlindungan, pembelajaran, dan peluang promosi. Karena itu, dialog sosial, praktik pengupahan, kebijakan pajak dan transfer, serta tata kelola perusahaan menjadi bagian dari agenda penciptaan kerja berkualitas.

Di daerah berbasis komoditas, nilai tambah sering keluar bersama bahan mentah. Pembangunan unit pengolahan, logistik dingin, laboratorium mutu, pemasaran digital, dan pengembangan merek lokal dapat mengubah satu komoditas menjadi ekosistem pekerjaan yang melibatkan teknisi, operator, tenaga pemasaran, analis mutu, logistik, dan wirausaha.

Implikasi kebijakannya adalah membangun national jobs compact, delivery unit, target lintas kementerian, serta mekanisme evaluasi independen. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan ketepatan target, integrasi program, waktu implementasi, outcome lintas sektor, dan kepuasan pemangku kepentingan. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu governance penciptaan lapangan kerja adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

33. Roadmap 2026-2035: Dari Pemulihan Menuju Transformasi Pekerjaan

Roadmap 2026-2035 perlu ditempatkan dalam kerangka RPJMN 2025-2029 dan visi jangka panjang Indonesia 2045. Bappenas menekankan bahwa sasaran pertumbuhan tinggi harus dibaca bersama pengurangan kemiskinan, penurunan kesenjangan, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Karena pembiayaan pembangunan tidak dapat hanya ditanggung pemerintah, desain penciptaan kerja harus mengaktifasi investasi swasta, BUMN, pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dan masyarakat dalam satu arah produktivitas dan inklusi.

Dalam perspektif manajemen pembangunan, peta jalan jangka menengah penciptaan kerja perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa urutan reformasi menentukan apakah Indonesia mampu mengubah bonus demografi dan investasi menjadi produktivitas serta kesejahteraan. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika inisiatif terfragmentasi tanpa sequencing dan pembelajaran kebijakan. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang

pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kebijakan yang baik harus mampu membedakan antara output, outcome, dan impact. Jumlah peserta pelatihan adalah output; persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan relevan merupakan outcome; sedangkan kenaikan pendapatan, stabilitas kerja, dan mobilitas sosial adalah impact. Pergeseran cara ukur ini penting agar anggaran publik tidak berhenti pada aktivitas, tetapi berorientasi pada perubahan kehidupan masyarakat.

Bayangkan sebuah kabupaten yang berhasil menarik investasi pengolahan pangan. Bila perusahaan hanya membawa teknologi dan pekerja terampil dari luar, dampak lokalnya terbatas. Namun apabila pemerintah daerah, SMK, perguruan tinggi, koperasi pemasok, dan perusahaan menyusun kebutuhan kompetensi, program magang, standardisasi bahan baku, serta jalur karier, investasi yang sama dapat menciptakan efek pengganda lebih besar.

Implikasi kebijakannya adalah membagi roadmap menjadi fase stabilisasi-kualitas, akselerasi produktivitas, dan konsolidasi ekonomi berpendapatan tinggi. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan employment quality index, produktivitas, upah riil, mobilitas, formalitas, dan ketimpangan antardaerah. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu peta jalan jangka menengah penciptaan kerja adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan

termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

34. Agenda Prioritas Kebijakan Nasional

Secara ekonomi-politik, prioritas kebijakan pekerjaan berkualitas perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa fokus yang konsisten mengubah berbagai program sektoral menjadi mesin pencipta kerja yang koheren. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika terlalu banyak program kecil tanpa skala dan akuntabilitas. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Kuncinya adalah melihat kebijakan bukan sebagai kumpulan program, tetapi sebagai arsitektur insentif. Perusahaan akan menciptakan pekerjaan berkualitas jika lingkungan usaha mendorong investasi jangka panjang, persaingan sehat, inovasi, dan peningkatan keterampilan. Pekerja akan berinvestasi pada kompetensi jika manfaatnya terlihat melalui mobilitas karier dan kenaikan pendapatan. Lembaga pendidikan akan menyesuaikan program jika memiliki informasi permintaan tenaga kerja yang kredibel dan hubungan yang hidup dengan industri.

Contoh lain terlihat pada UMKM yang masuk ke rantai pasok perusahaan besar. Bantuan modal saja sering tidak cukup. Ketika pembiayaan disertai pelatihan manajemen mutu, digitalisasi pencatatan, akses pengadaan, sertifikasi, dan pendampingan produktivitas, usaha dapat meningkatkan skala dan mulai menawarkan pekerjaan yang lebih stabil.

Implikasi kebijakannya adalah memilih prioritas dengan dampak terbesar: produktivitas, industri, UMKM, keterampilan, perempuan, pemuda, daerah, hijau, digital, dan perlindungan. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan

kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan jumlah pekerjaan berkualitas yang tercipta, cost per outcome, wage gain, produktivitas, dan inklusivitas. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu prioritas kebijakan pekerjaan berkualitas adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik. Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

35. Penutup: Pekerjaan Berkualitas sebagai Jembatan Menuju Kesejahteraan

Dari sudut pandang pasar kerja, orientasi akhir pemulihan ekonomi perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme inti pemulihan. Yang hendak dicapai bukan sekadar peningkatan aktivitas ekonomi, melainkan perubahan kualitas kesempatan hidup melalui kerja. Mekanisme utamanya adalah bahwa pekerjaan berkualitas menghubungkan pertumbuhan dengan martabat, keamanan, kesempatan, dan kualitas hidup. Dengan kata lain, kebijakan harus mengikuti rantai sebab-akibat dari investasi dan permintaan, menuju produktivitas perusahaan, penciptaan tugas, pembentukan kompetensi, peningkatan pendapatan pekerja, dan akhirnya penguatan konsumsi rumah tangga. Ketika mata rantai ini tersambung, pemulihan menjadi self-reinforcing: permintaan membaik, perusahaan berani berinvestasi, pekerja memperoleh pendapatan, dan basis pajak ikut menguat.

Masalah terbesar biasanya muncul ketika pemulihan berhenti pada normalisasi indikator makro. Situasi semacam ini menghasilkan paradoks: indikator makro dapat tampak membaik, tetapi pengalaman ekonomi rumah tangga tidak berubah secara sebanding. Seorang pekerja mungkin tercatat bekerja, namun jam kerjanya tidak penuh, upahnya tidak cukup, kontraknya rapuh, atau

pekerjaannya tidak memberi kesempatan belajar. Karena itu, kategori bekerja dan menganggur terlalu sempit untuk membaca kesejahteraan. Analisis perlu memasukkan kualitas, stabilitas, perlindungan, kesesuaian keterampilan, dan prospek mobilitas. Pendekatan multidimensi tersebut sejalan dengan gagasan decent work dan literatur job quality yang menempatkan martabat manusia sebagai bagian dari performa ekonomi, bukan unsur di luar ekonomi.

Aspek distribusi juga tidak boleh dipisahkan dari produktivitas. Peningkatan nilai tambah hanya akan memperkuat kesejahteraan apabila sebagian manfaatnya mengalir kepada pekerja melalui upah, perlindungan, pembelajaran, dan peluang promosi. Karena itu, dialog sosial, praktik pengupahan, kebijakan pajak dan transfer, serta tata kelola perusahaan menjadi bagian dari agenda penciptaan kerja berkualitas.

Pada sektor jasa digital, pekerja muda dapat memperoleh penghasilan cepat melalui platform. Akan tetapi, kualitas pekerjaan baru meningkat apabila tersedia transparansi perhitungan pendapatan, perlindungan sosial yang portabel, akses pelatihan, serta peluang berpindah dari tugas sederhana ke pekerjaan yang memerlukan analisis, desain, atau pengelolaan pelanggan.

Implikasi kebijakannya adalah menjadikan good jobs sebagai kontrak pembangunan antara negara, dunia usaha, pekerja, pendidikan, dan masyarakat. Intervensi semacam ini perlu dirancang sebagai paket yang saling melengkapi. Pelatihan tanpa permintaan kerja akan menghasilkan sertifikat tanpa mobilitas; investasi tanpa pemasok lokal akan menciptakan kantong pertumbuhan; perlindungan tanpa produktivitas sulit dibiayai; dan digitalisasi tanpa literasi dapat memperlebar kesenjangan. Prinsip complementarities menjadi penting: efek satu kebijakan bergantung pada keberadaan kebijakan lain. Pemerintah pusat menyediakan kerangka dan skala, pemerintah daerah menerjemahkan sesuai struktur ekonomi lokal, perusahaan memberi sinyal kebutuhan dan ruang belajar, lembaga pendidikan membangun kompetensi, sedangkan pekerja dan organisasi masyarakat memberikan umpan balik atas kualitas implementasi.

Untuk memastikan akuntabilitas, ukuran kinerja harus menonjolkan kenaikan taraf hidup, mobilitas sosial, produktivitas nasional, ketahanan rumah tangga, dan kepercayaan sosial. Target sebaiknya dibedakan menjadi indikator input, output, outcome, dan impact. Anggaran pelatihan, misalnya, adalah input; peserta lulus adalah output; penempatan pada pekerjaan relevan adalah outcome; sedangkan peningkatan upah riil dan kestabilan pendapatan adalah impact. Pemerintah perlu mempublikasikan dashboard yang memungkinkan masyarakat melihat tidak hanya berapa pekerjaan diciptakan, tetapi jenis pekerjaan apa, di sektor mana, untuk kelompok siapa, dengan tingkat upah dan perlindungan seperti apa. Transparansi ini akan mendorong pembelajaran kebijakan dan mengurangi kecenderungan mengejar angka yang mudah dicapai namun kurang bermakna.

Pada akhirnya, isu orientasi akhir pemulihan ekonomi adalah persoalan kemampuan Indonesia mengubah sumber daya menjadi kapabilitas manusia. Pemulihan yang inklusif terjadi ketika produktivitas meningkat bersama kesempatan, bukan ketika efisiensi diperoleh dengan memindahkan seluruh risiko kepada pekerja. Perusahaan yang sehat membutuhkan tenaga kerja kompeten dan termotivasi; pekerja membutuhkan organisasi yang mampu tumbuh dan membayar produktivitas; pemerintah membutuhkan basis ekonomi formal yang luas untuk membiayai layanan publik.

Hubungan timbal balik inilah yang membuat agenda pekerjaan berkualitas bersifat strategis. Ia menyatukan kebijakan makro dan mikro, pertumbuhan dan distribusi, teknologi dan kemanusiaan, serta efisiensi dan keadilan dalam satu kerangka pembangunan.

36. Dua Belas Rekomendasi Strategis

1. Tetapkan Indeks Lapangan Kerja Berkualitas nasional sebagai indikator lintas kementerian, tidak hanya jumlah pekerjaan baru.

Rekomendasi ini perlu diterjemahkan ke dalam target tahunan, penanggung jawab, sumber pembiayaan, mekanisme koordinasi, serta indikator yang dapat diaudit. Yang penting bukan jumlah program, melainkan konsistensi arah kebijakan dan kemampuan melakukan koreksi berdasarkan bukti. Sebagian intervensi akan berhasil di satu sektor tetapi tidak pada sektor lain; karena itu desain kebijakan harus adaptif dan memberi ruang bagi eksperimen terkontrol, evaluasi, serta replikasi praktik yang terbukti efektif.

2. Bangun National Jobs Compact yang menyatukan kebijakan industri, investasi, ketenagakerjaan, pendidikan, fiskal, digital, dan daerah.

Rekomendasi ini perlu diterjemahkan ke dalam target tahunan, penanggung jawab, sumber pembiayaan, mekanisme koordinasi, serta indikator yang dapat diaudit. Yang penting bukan jumlah program, melainkan konsistensi arah kebijakan dan kemampuan melakukan koreksi berdasarkan bukti. Sebagian intervensi akan berhasil di satu sektor tetapi tidak pada sektor lain; karena itu desain kebijakan harus adaptif dan memberi ruang bagi eksperimen terkontrol, evaluasi, serta replikasi praktik yang terbukti efektif.

3. Arahkan insentif investasi pada tambahan nilai domestik, pekerjaan formal, upah, pelatihan, dan keterkaitan pemasok lokal.

Rekomendasi ini perlu diterjemahkan ke dalam target tahunan, penanggung jawab, sumber pembiayaan, mekanisme koordinasi, serta indikator yang dapat diaudit. Yang penting bukan jumlah program, melainkan konsistensi arah kebijakan dan kemampuan melakukan koreksi berdasarkan bukti. Sebagian intervensi akan berhasil di satu sektor tetapi tidak pada sektor lain; karena itu desain kebijakan harus adaptif dan memberi ruang bagi eksperimen terkontrol, evaluasi, serta replikasi praktik yang terbukti efektif.

4. Modernisasi UMKM melalui paket pembiayaan-produktivitas-digitalisasi-standardisasi-pasar, bukan bantuan yang terfragmentasi.

Rekomendasi ini perlu diterjemahkan ke dalam target tahunan, penanggung jawab, sumber pembiayaan, mekanisme koordinasi, serta indikator yang dapat diaudit. Yang penting bukan jumlah program, melainkan konsistensi arah kebijakan dan kemampuan melakukan koreksi berdasarkan bukti. Sebagian intervensi akan berhasil di satu sektor tetapi tidak pada sektor lain; karena itu desain kebijakan harus adaptif dan memberi ruang bagi eksperimen terkontrol, evaluasi, serta replikasi praktik yang terbukti efektif.

5. Bangun sistem reskilling dan upskilling sepanjang hayat berbasis skills intelligence dan outcome penempatan kerja.

Rekomendasi ini perlu diterjemahkan ke dalam target tahunan, penanggung jawab, sumber pembiayaan, mekanisme koordinasi, serta indikator yang dapat diaudit. Yang penting bukan jumlah program, melainkan konsistensi arah kebijakan dan kemampuan melakukan koreksi berdasarkan bukti. Sebagian intervensi akan berhasil di satu sektor tetapi tidak pada sektor lain; karena itu desain kebijakan harus adaptif dan memberi ruang bagi eksperimen terkontrol, evaluasi, serta replikasi praktik yang terbukti efektif.

6. Perluas apprenticeship berbayar dan jalur first-job untuk menurunkan risiko scarring pada pemuda.

Rekomendasi ini perlu diterjemahkan ke dalam target tahunan, penanggung jawab, sumber pembiayaan, mekanisme koordinasi, serta indikator yang dapat diaudit. Yang penting bukan jumlah program, melainkan konsistensi arah kebijakan dan kemampuan melakukan koreksi berdasarkan bukti. Sebagian intervensi akan berhasil di satu sektor tetapi tidak pada sektor lain; karena itu desain kebijakan harus adaptif dan memberi ruang bagi eksperimen terkontrol, evaluasi, serta replikasi praktik yang terbukti efektif.

7. Perkuat partisipasi perempuan melalui childcare, transportasi aman, kerja fleksibel bermutu, dan penghapusan diskriminasi.

Rekomendasi ini perlu diterjemahkan ke dalam target tahunan, penanggung jawab, sumber pembiayaan, mekanisme koordinasi, serta indikator yang dapat diaudit. Yang penting bukan jumlah program, melainkan konsistensi arah kebijakan dan kemampuan melakukan koreksi berdasarkan bukti. Sebagian intervensi akan berhasil di satu sektor tetapi tidak pada sektor lain; karena itu desain kebijakan harus adaptif dan memberi ruang bagi eksperimen terkontrol, evaluasi, serta replikasi praktik yang terbukti efektif.

8. Buat perlindungan sosial portabel bagi pekerja yang berpindah perusahaan, status, sektor, dan platform.

Rekomendasi ini perlu diterjemahkan ke dalam target tahunan, penanggung jawab, sumber pembiayaan, mekanisme koordinasi, serta indikator yang dapat diaudit. Yang penting bukan jumlah program, melainkan konsistensi arah kebijakan dan kemampuan melakukan koreksi berdasarkan bukti. Sebagian intervensi akan berhasil di satu sektor tetapi tidak pada sektor lain; karena itu desain kebijakan harus adaptif dan memberi ruang bagi eksperimen terkontrol, evaluasi, serta replikasi praktik yang terbukti efektif.

9. Kembangkan strategi pekerjaan berbasis wilayah dengan local skills council dan peta rantai nilai setiap daerah.

Rekomendasi ini perlu diterjemahkan ke dalam target tahunan, penanggung jawab, sumber pembiayaan, mekanisme koordinasi, serta indikator yang dapat diaudit. Yang penting bukan jumlah program, melainkan konsistensi arah kebijakan dan kemampuan melakukan koreksi berdasarkan bukti. Sebagian intervensi akan berhasil di satu sektor tetapi tidak pada sektor lain; karena itu desain

kebijakan harus adaptif dan memberi ruang bagi eksperimen terkontrol, evaluasi, serta replikasi praktik yang terbukti efektif.

- 10.** Jadikan transisi hijau dan AI sebagai agenda penciptaan tugas baru, bukan sekadar agenda pengurangan tenaga kerja.

Rekomendasi ini perlu diterjemahkan ke dalam target tahunan, penanggung jawab, sumber pembiayaan, mekanisme koordinasi, serta indikator yang dapat diaudit. Yang penting bukan jumlah program, melainkan konsistensi arah kebijakan dan kemampuan melakukan koreksi berdasarkan bukti. Sebagian intervensi akan berhasil di satu sektor tetapi tidak pada sektor lain; karena itu desain kebijakan harus adaptif dan memberi ruang bagi eksperimen terkontrol, evaluasi, serta replikasi praktik yang terbukti efektif.

- 11.** Gunakan public procurement dan belanja infrastruktur untuk membangun pemasok domestik serta standardisasi kualitas kerja.

Rekomendasi ini perlu diterjemahkan ke dalam target tahunan, penanggung jawab, sumber pembiayaan, mekanisme koordinasi, serta indikator yang dapat diaudit. Yang penting bukan jumlah program, melainkan konsistensi arah kebijakan dan kemampuan melakukan koreksi berdasarkan bukti. Sebagian intervensi akan berhasil di satu sektor tetapi tidak pada sektor lain; karena itu desain kebijakan harus adaptif dan memberi ruang bagi eksperimen terkontrol, evaluasi, serta replikasi praktik yang terbukti efektif.

- 12.** Evaluasi program dengan outcome dan impact: wage gain, stabilitas kerja, formalitas, produktivitas, dan mobilitas sosial.

Rekomendasi ini perlu diterjemahkan ke dalam target tahunan, penanggung jawab, sumber pembiayaan, mekanisme koordinasi, serta indikator yang dapat diaudit. Yang penting bukan jumlah program, melainkan konsistensi arah kebijakan dan kemampuan melakukan koreksi berdasarkan bukti. Sebagian intervensi akan berhasil di satu sektor tetapi tidak pada sektor lain; karena itu desain kebijakan harus adaptif dan memberi ruang bagi eksperimen terkontrol, evaluasi, serta replikasi praktik yang terbukti efektif.

Glossarium

Active Labour Market Policy (ALMP): Kebijakan aktif pasar kerja seperti pelatihan, layanan penempatan, subsidi perekrutan, dan dukungan kewirausahaan untuk memperbaiki transisi kerja.

Artificial Intelligence (AI): Sistem komputasi yang melakukan tugas seperti prediksi, pengenalan pola, generasi konten, dan pengambilan keputusan yang dapat mengubah struktur tugas manusia.

Decent Work: Konsep ILO mengenai pekerjaan produktif dengan pendapatan layak, keamanan, perlindungan sosial, hak, dan kesempatan partisipasi.

Employment Elasticity: Perubahan persentase kesempatan kerja yang terkait dengan perubahan persentase output ekonomi.

Formal Employment: Pekerjaan yang berada dalam hubungan ekonomi dan hukum yang terdaftar serta umumnya memiliki akses lebih jelas pada perlindungan ketenagakerjaan.

Gig Economy: Pasar kerja berbasis tugas atau proyek jangka pendek yang sering dimediasi platform digital.

Good Jobs: Pekerjaan yang menggabungkan produktivitas, pendapatan memadai, stabilitas, perlindungan, kualitas lingkungan kerja, dan prospek pengembangan.

Green Jobs: Pekerjaan yang berkontribusi menjaga atau memulihkan lingkungan sekaligus memenuhi prinsip kerja layak.

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

Informal Employment: Pekerjaan yang tidak sepenuhnya tercakup pengaturan formal, perlindungan sosial, atau administrasi ketenagakerjaan.

Job Quality: Kualitas pekerjaan yang mencakup pendapatan, keamanan, kondisi kerja, waktu kerja, perlindungan, suara pekerja, dan peluang berkembang.

Job-Rich Growth: Pertumbuhan ekonomi yang secara kuat menciptakan kesempatan kerja produktif dan berkualitas.

Just Transition: Pengelolaan transisi ekonomi dan lingkungan agar pekerja dan komunitas terdampak memperoleh perlindungan, pelatihan, dan peluang baru.

Labour Market Information System: Sistem informasi yang mengintegrasikan data pencari kerja, lowongan, keterampilan, upah, pelatihan, dan tren industri.

Microcredential: Pengakuan pembelajaran berukuran kecil dan spesifik terhadap kompetensi tertentu.

Place-Based Development: Strategi pembangunan yang disesuaikan dengan karakter ekonomi, institusi, sumber daya, dan keterampilan suatu wilayah.

Productivity: Kemampuan menghasilkan output atau nilai tambah dari sejumlah input, termasuk tenaga kerja.

Reskilling: Pembelajaran keterampilan baru agar seseorang dapat berpindah ke peran atau pekerjaan berbeda.

Skills Intelligence: Penggunaan data untuk memahami keterampilan yang tersedia, diminta, sedang tumbuh, atau menurun di pasar kerja.

Skills Mismatch: Ketidaksesuaian antara keterampilan pekerja dan keterampilan yang dibutuhkan pekerjaan.

Social Dialogue: Proses konsultasi, negosiasi, dan kerja sama antara pemerintah, pengusaha, serta pekerja.

Structural Transformation: Perubahan komposisi ekonomi dan tenaga kerja menuju kegiatan dengan produktivitas dan nilai tambah lebih tinggi.

Upskilling: Peningkatan atau pendalaman keterampilan untuk memperbaiki kinerja dalam pekerjaan yang sama atau berkembang.

Wage Premium: Selisih pendapatan yang berkaitan dengan keterampilan, pendidikan, sektor, pengalaman, atau karakter pekerjaan tertentu.

Daftar Pustaka

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4B, pp. 1043-1171). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-30. <https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3>
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188-2244. <https://doi.org/10.1086/705716>
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333. <https://doi.org/10.1162/003355303322552801>
- Badan Pusat Statistik. (2025, November 5). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025: Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 4,85 persen dan rata-rata upah buruh sebesar Rp3,33 juta.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, 104(8), 2509-2526. <https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>
- Graetz, G., & Michaels, G. (2018). Robots at work. *Review of Economics and Statistics*, 100(5), 753-768. https://doi.org/10.1162/rest_a_00754
- Heckman, J. J. (2000). Policies to foster human capital. *Research in Economics*, 54(1), 3-56. <https://doi.org/10.1006/reec.1999.0225>
- International Labour Organization. (2026, April 29). Indonesia promotes integration of trade and investment policies for decent work. ILO.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kementerian PPN/Bappenas. (2025). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2025-2029. Jakarta: Kementerian PPN/Bappenas.
- Kementerian PPN/Bappenas. (2026, January 26). Bappenas tegaskan peran sentral perencanaan dalam target pertumbuhan ekonomi 8 persen.

-
- McMillan, M., Rodrik, D., & Verduzco-Gallo, I. (2014). Globalization, structural change, and productivity growth, with an update on Africa. *World Development*, 63, 11-32.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2013.10.012>
- Rodrik, D. (2016). Premature deindustrialization. *Journal of Economic Growth*, 21(1), 1-33.
<https://doi.org/10.1007/s10887-015-9122-3>
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The changing nature of work*. World Bank.
<https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1328-3>
- World Bank. (2026). *Indonesia Economic Prospects, June 2026: Managing risks, unlocking productivity*. World Bank.