

Produktivitas, Upah, dan Kesejahteraan dalam Pemulihan Ekonomi Indonesia

Oleh

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD

www.rudycr.com/cv.pdf

Pemulihan ekonomi pada hakikatnya tidak cukup dinilai dari kembalinya laju pertumbuhan produk domestik bruto, membaiknya investasi, atau meningkatnya aktivitas produksi. Pemulihan baru dapat disebut bermakna apabila produktivitas yang meningkat diterjemahkan menjadi pekerjaan yang lebih baik, upah riil yang membaik, dan kesejahteraan yang dapat dirasakan oleh rumah tangga pekerja. Karena itu, hubungan antara produktivitas, upah, dan kesejahteraan merupakan inti dari ekonomi politik pemulihan Indonesia. Ketiga unsur tersebut membentuk rantai sebab-akibat yang tidak otomatis: produktivitas dapat tumbuh tanpa kenaikan upah yang sepadan; upah nominal dapat naik tetapi daya beli melemah akibat inflasi; dan peningkatan pendapatan rata-rata dapat berlangsung bersamaan dengan ketimpangan yang tetap tinggi. Tantangan kebijakan adalah memastikan bahwa penciptaan nilai ekonomi tidak berhenti pada neraca perusahaan atau statistik makro, melainkan mengalir menjadi peningkatan kualitas hidup.



Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD



www.rudyc.com/cv.pdf



IBM-ASMI (Institut Bisnis dan Multimedia)



ARTIKEL AKADEMIK

Produktivitas, Upah, dan Kesejahteraan dalam Pemulihan Ekonomi Indonesia

Mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif melalui peningkatan produktivitas, upah yang adil, dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.



Produktivitas
Tenaga Kerja



Upah
Layak



Daya Beli
Masyarakat



Lapangan Kerja
Berkualitas



UMKM &
Industri



Pendidikan,
Keterampilan &
Perlindungan Sosial



“Produktivitas yang tumbuh,
upah yang adil, kesejahteraan
yang meluas.”



Produktif



Berkeadilan



Inklusif



Berkelanjutan

Abstrak

Artikel ini membahas secara komprehensif keterkaitan antara produktivitas tenaga kerja, dinamika upah, dan kesejahteraan dalam proses pemulihan ekonomi Indonesia. Argumen utama artikel adalah bahwa pertumbuhan produktivitas hanya akan memiliki legitimasi sosial apabila mampu menciptakan pekerjaan berkualitas, memperbaiki upah riil, memperluas perlindungan sosial, serta mengurangi kesenjangan antarwilayah, antarsektor, dan antarkelompok pekerja. Data ketenagakerjaan terbaru menunjukkan bahwa Indonesia terus menciptakan pekerjaan, tetapi tantangan kualitas pekerjaan, produktivitas sektor informal, dan kemampuan upah untuk mengejar kenaikan biaya hidup masih menonjol. Artikel menguraikan kerangka konseptual produktivitas-upah-kesejahteraan, struktur pasar kerja Indonesia, peran pendidikan dan keterampilan, transformasi digital dan AI, UMKM, industrialisasi, kebijakan pengupahan, perlindungan sosial, gender, ekonomi daerah, hingga desain kebijakan fiskal dan kelembagaan. Pada bagian akhir ditawarkan kerangka kebijakan "productive welfare state", yaitu pembangunan yang menggabungkan peningkatan kapasitas produktif dengan distribusi hasil pembangunan yang lebih adil. Dengan pendekatan ini, pemulihan ekonomi dipahami bukan sekadar kembali ke tren pertumbuhan lama, melainkan sebagai kesempatan membangun struktur ekonomi yang lebih produktif, lebih inklusif, dan lebih manusiawi.

Kata Kunci: Produktivitas tenaga kerja; upah riil; kesejahteraan; pemulihan ekonomi; pekerjaan layak; pasar kerja; UMKM; transformasi digital; AI; ketimpangan; Indonesia.

1. Pendahuluan: Mengapa Produktivitas, Upah, dan Kesejahteraan Harus Dibaca Bersama

Dalam praktiknya, hubungan produktivitas, kompensasi tenaga kerja, daya beli rumah tangga, dan kualitas pemulihan juga merupakan persoalan institusional. Dua perusahaan dengan teknologi yang hampir sama dapat menghasilkan tingkat produktivitas berbeda karena kualitas kepemimpinan, keterampilan supervisor, disiplin proses, hubungan industrial, dan kemampuan belajar organisasi tidak sama. Hal yang serupa terjadi antarwilayah. Infrastruktur fisik yang baik tanpa kualitas pendidikan dan tata kelola yang memadai tidak otomatis menghasilkan pekerjaan berproduktivitas tinggi. Sebaliknya, sumber daya manusia yang baik dapat kehilangan potensi ketika akses pembiayaan, logistik, energi, pasar, dan kepastian hukum lemah. Dengan demikian, agenda produktivitas harus dipahami sebagai agenda ekosistem, bukan sekadar tuntutan agar pekerja 'bekerja lebih keras'.

Secara khusus, isu hubungan produktivitas, kompensasi tenaga kerja, daya beli rumah tangga, dan kualitas pemulihan menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi

arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan hubungan produktivitas, kompensasi tenaga kerja, daya beli rumah tangga, dan kualitas pemulihan adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

2. Kerangka Konseptual Produktivitas

Dari sisi kesejahteraan, produktivitas sebagai rasio output terhadap input, produktivitas tenaga kerja, produktivitas total faktor, efisiensi, inovasi, dan kualitas organisasi perlu diuji terhadap pertanyaan sederhana: siapa yang menerima manfaat dari tambahan produktivitas? Apabila peningkatan output per pekerja sebagian besar berubah menjadi margin laba, sewa ekonomi, atau akumulasi aset yang terpusat, maka pertumbuhan produktivitas belum tentu memperkuat konsumsi rumah tangga pekerja. Sebaliknya, apabila produktivitas diikuti kenaikan upah riil, kesempatan promosi, perlindungan sosial, dan harga barang publik yang terjangkau, maka produktivitas menjadi mekanisme mobilitas sosial. Inilah sebabnya pembahasan upah tidak dapat dipisahkan dari pembahasan produktivitas, dan pembahasan keduanya tidak dapat dipisahkan dari distribusi nilai tambah.

Secara khusus, isu produktivitas sebagai rasio output terhadap input, produktivitas tenaga kerja, produktivitas total faktor, efisiensi, inovasi, dan kualitas organisasi menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan produktivitas sebagai rasio output terhadap input, produktivitas tenaga kerja, produktivitas total faktor, efisiensi, inovasi, dan kualitas organisasi adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

3. Upah sebagai Harga Tenaga Kerja dan Institusi Sosial

Agenda kebijakan untuk upah nominal, upah riil, upah minimum, struktur upah, daya tawar, pasar kerja, dan standar hidup layak harus menggabungkan insentif dan perlindungan. Insentif diperlukan agar perusahaan berinvestasi pada mesin, perangkat lunak, riset, pelatihan, dan pengembangan pasar. Perlindungan diperlukan agar pekerja berani beradaptasi, berpindah pekerjaan, dan meningkatkan keterampilan tanpa jatuh ke dalam kemiskinan ketika menghadapi guncangan. Kombinasi ini penting karena transformasi ekonomi selalu menciptakan pemenang dan pihak yang menanggung biaya penyesuaian. Negara tidak harus menghalangi perubahan, tetapi harus memastikan bahwa perubahan berlangsung adil, transparan, dan menyediakan jalan transisi bagi kelompok yang terdampak.

Secara khusus, isu upah nominal, upah riil, upah minimum, struktur upah, daya tawar, pasar kerja, dan standar hidup layak menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan upah nominal, upah riil, upah minimum, struktur upah, daya tawar, pasar kerja, dan standar hidup layak adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

4. Kesejahteraan sebagai Tujuan Akhir Pembangunan

Pada tingkat implementasi, pendapatan, kesehatan, pendidikan, keamanan kerja, perumahan, waktu luang, perlindungan sosial, dan martabat manusia memerlukan ukuran yang jelas. Pemerintah dan perusahaan tidak cukup menggunakan indikator agregat seperti pertumbuhan output, investasi, atau laba. Perlu dilihat pula produktivitas per jam kerja, upah riil median, proporsi pekerja formal, intensitas pelatihan, keselamatan kerja, mobilitas jabatan, kesenjangan gender, serta kemampuan rumah tangga memenuhi kebutuhan dasar. Pengukuran yang lebih kaya mencegah kesalahan kebijakan ketika indikator makro tampak membaik tetapi kondisi pekerja tidak mengalami kemajuan yang sepadan.

Secara khusus, isu pendapatan, kesehatan, pendidikan, keamanan kerja, perumahan, waktu luang, perlindungan sosial, dan martabat manusia menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan

produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan pendapatan, kesehatan, pendidikan, keamanan kerja, perumahan, waktu luang, perlindungan sosial, dan martabat manusia adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

5. Gambaran Mutakhir Pasar Kerja Indonesia

Data BPS menunjukkan bahwa pada Februari 2026 jumlah penduduk bekerja mencapai 147,67 juta orang, bertambah sekitar 1,90 juta orang dibanding Februari 2025. Tingkat Pengangguran Terbuka tercatat 4,68 persen, turun tipis dari tahun sebelumnya, sedangkan rata-rata upah buruh mencapai sekitar Rp3,29 juta per bulan. Angka-angka ini menunjukkan kemampuan ekonomi menyerap tambahan tenaga kerja, tetapi belum menjawab persoalan kualitas pekerjaan. Besarnya penyerapan tenaga kerja di pertanian, kehutanan, dan perikanan—sekitar 42,49 juta orang atau 28,78 persen dari total pekerja—menegaskan bahwa sebagian besar tenaga kerja Indonesia masih berada pada sektor yang produktivitas dan pendapatannya sangat beragam. Oleh sebab itu, pemulihan tidak cukup diukur dari turunnya pengangguran; kualitas, stabilitas, produktivitas, dan daya beli pekerjaan harus menjadi indikator utama.

World Bank dalam laporan pertumbuhan dan pekerjaan Indonesia menyoroti bahwa penciptaan pekerjaan masih banyak terjadi pada sektor bernilai tambah rendah dan tidak semuanya mampu membayar upah kelas menengah. Laporan yang terbit pada akhir 2025 juga mencatat penurunan upah riil rata-rata sekitar 1,1 persen per tahun sepanjang 2018-2024. Temuan ini penting karena menunjukkan adanya kemungkinan decoupling antara pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan pekerja. Ketika produktivitas dan output meningkat tetapi upah riil melemah, permintaan domestik, pembentukan kelas menengah, dan kepercayaan terhadap proses pembangunan dapat ikut tertekan.

Pada sisi distribusi, BPS mencatat Gini Ratio September 2025 sebesar 0,363, lebih rendah daripada Maret 2025 sebesar 0,375. Penurunan ketimpangan pengeluaran merupakan perkembangan positif, tetapi tetap perlu dibaca bersama dengan dinamika upah, informalitas, dan biaya hidup. Ketimpangan yang menurun belum tentu berarti semua kelompok menikmati peningkatan kesejahteraan yang sama; ia dapat terjadi karena berbagai perubahan distribusi. Karena itu, analisis yang lebih bermakna membutuhkan kombinasi indikator: upah riil median, produktivitas per pekerja, ketimpangan, kemiskinan pekerja, serta akses pada layanan publik dan perlindungan sosial.

Pembahasan tentang ketenagakerjaan 2025-2026, penyerapan tenaga kerja, pengangguran terbuka, rata-rata upah buruh, dan kualitas pekerjaan perlu ditempatkan dalam konteks struktur ekonomi Indonesia yang sangat beragam. Produktivitas tidak lahir dari satu sumber tunggal, melainkan dari kombinasi modal manusia,

teknologi, kualitas manajemen, infrastruktur, skala usaha, akses pasar, dan kepastian institusi. Karena itu, perbandingan produktivitas antarsektor harus dibaca secara hati-hati. Seorang pekerja di perusahaan digital, pabrik terotomasi, rumah sakit, sawah, toko kecil, atau platform transportasi menghadapi struktur modal, pasar, risiko, dan peluang belajar yang berbeda. Kebijakan yang efektif harus mampu mengenali perbedaan ini tanpa kehilangan tujuan bersama, yaitu menaikkan nilai tambah per pekerja dan memastikan bahwa sebagian yang wajar dari kenaikan tersebut diterima pekerja dalam bentuk upah, jaminan, kesempatan belajar, dan kualitas hidup yang lebih baik.

Secara khusus, isu ketenagakerjaan 2025-2026, penyerapan tenaga kerja, pengangguran terbuka, rata-rata upah buruh, dan kualitas pekerjaan menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan ketenagakerjaan 2025-2026, penyerapan tenaga kerja, pengangguran terbuka, rata-rata upah buruh, dan kualitas pekerjaan adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

6. Paradoks Pertumbuhan Ekonomi dan Stagnasi Upah Riil

Dalam praktiknya, pertumbuhan ekonomi yang stabil tetapi tidak selalu diikuti pertumbuhan upah riil dan penguatan kelas menengah juga merupakan persoalan institusional. Dua perusahaan dengan teknologi yang hampir sama dapat menghasilkan tingkat produktivitas berbeda karena kualitas kepemimpinan, keterampilan supervisor, disiplin proses, hubungan industrial, dan kemampuan belajar organisasi tidak sama. Hal yang serupa terjadi antarwilayah. Infrastruktur fisik yang baik tanpa kualitas pendidikan dan tata kelola yang memadai tidak otomatis menghasilkan pekerjaan berproduktivitas tinggi. Sebaliknya, sumber daya manusia yang baik dapat kehilangan potensi ketika akses pembiayaan, logistik, energi, pasar, dan kepastian hukum lemah. Dengan demikian, agenda produktivitas harus dipahami sebagai agenda ekosistem, bukan sekadar tuntutan agar pekerja 'bekerja lebih keras'.

Secara khusus, isu pertumbuhan ekonomi yang stabil tetapi tidak selalu diikuti pertumbuhan upah riil dan penguatan kelas menengah menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan

produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan pertumbuhan ekonomi yang stabil tetapi tidak selalu diikuti pertumbuhan upah riil dan penguatan kelas menengah adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

7. Produktivitas dan Distribusi Nilai Tambah

Dari sisi kesejahteraan, pembagian nilai tambah antara laba, upah, pajak, investasi, dan bagaimana institusi memengaruhi distribusi hasil produktivitas perlu diuji terhadap pertanyaan sederhana: siapa yang menerima manfaat dari tambahan produktivitas? Apabila peningkatan output per pekerja sebagian besar berubah menjadi margin laba, sewa ekonomi, atau akumulasi aset yang terpusat, maka pertumbuhan produktivitas belum tentu memperkuat konsumsi rumah tangga pekerja. Sebaliknya, apabila produktivitas diikuti kenaikan upah riil, kesempatan promosi, perlindungan sosial, dan harga barang publik yang terjangkau, maka produktivitas menjadi mekanisme mobilitas sosial. Inilah sebabnya pembahasan upah tidak dapat dipisahkan dari pembahasan produktivitas, dan pembahasan keduanya tidak dapat dipisahkan dari distribusi nilai tambah.

Secara khusus, isu pembagian nilai tambah antara laba, upah, pajak, investasi, dan bagaimana institusi memengaruhi distribusi hasil produktivitas menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan pembagian nilai tambah antara laba, upah, pajak, investasi, dan bagaimana institusi memengaruhi distribusi hasil produktivitas adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik,

pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

8. Peran Pendidikan, Keterampilan, Reskilling, dan Upskilling

Agenda kebijakan untuk modal manusia, keterampilan teknis, soft skills, literasi digital, pembelajaran sepanjang hayat, dan relevansi pendidikan harus menggabungkan insentif dan perlindungan. Insentif diperlukan agar perusahaan berinvestasi pada mesin, perangkat lunak, riset, pelatihan, dan pengembangan pasar. Perlindungan diperlukan agar pekerja berani beradaptasi, berpindah pekerjaan, dan meningkatkan keterampilan tanpa jatuh ke dalam kemiskinan ketika menghadapi guncangan. Kombinasi ini penting karena transformasi ekonomi selalu menciptakan pemenang dan pihak yang menanggung biaya penyesuaian. Negara tidak harus menghalangi perubahan, tetapi harus memastikan bahwa perubahan berlangsung adil, transparan, dan menyediakan jalan transisi bagi kelompok yang terdampak.

Secara khusus, isu modal manusia, keterampilan teknis, soft skills, literasi digital, pembelajaran sepanjang hayat, dan relevansi pendidikan menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan modal manusia, keterampilan teknis, soft skills, literasi digital, pembelajaran sepanjang hayat, dan relevansi pendidikan adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

9. Manajemen, Teknologi, dan Produktivitas Perusahaan

Pada tingkat implementasi, kualitas manajemen, standardisasi proses, data, otomatisasi, desain kerja, budaya organisasi, dan inovasi memerlukan ukuran yang jelas. Pemerintah dan perusahaan tidak cukup menggunakan indikator agregat seperti pertumbuhan output, investasi, atau laba. Perlu dilihat pula produktivitas per jam kerja, upah riil median, proporsi pekerja formal, intensitas pelatihan, keselamatan kerja, mobilitas jabatan, kesenjangan gender, serta kemampuan rumah tangga memenuhi kebutuhan dasar. Pengukuran yang lebih kaya mencegah kesalahan kebijakan ketika indikator makro tampak membaik tetapi kondisi pekerja tidak mengalami kemajuan yang sepadan.

Secara khusus, isu kualitas manajemen, standardisasi proses, data, otomatisasi, desain kerja, budaya organisasi, dan inovasi menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan kualitas manajemen, standardisasi proses, data, otomatisasi, desain kerja, budaya organisasi, dan inovasi adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

10. Digitalisasi dan Artificial Intelligence dalam Dunia Kerja

Pembahasan tentang AI sebagai augmentasi maupun substitusi, produktivitas, perubahan tugas, risiko polarisasi, dan tata kelola teknologi perlu ditempatkan dalam konteks struktur ekonomi Indonesia yang sangat beragam. Produktivitas tidak lahir dari satu sumber tunggal, melainkan dari kombinasi modal manusia, teknologi, kualitas manajemen, infrastruktur, skala usaha, akses pasar, dan kepastian institusi. Karena itu, perbandingan produktivitas antarsektor harus dibaca secara hati-hati. Seorang pekerja di perusahaan digital, pabrik terotomasi, rumah sakit, sawah, toko kecil, atau platform transportasi menghadapi struktur modal, pasar, risiko, dan peluang belajar yang berbeda. Kebijakan yang efektif harus mampu mengenali perbedaan ini tanpa kehilangan tujuan bersama, yaitu menaikkan nilai tambah per pekerja dan memastikan bahwa sebagian yang wajar dari kenaikan tersebut diterima pekerja dalam bentuk upah, jaminan, kesempatan belajar, dan kualitas hidup yang lebih baik.

Secara khusus, isu AI sebagai augmentasi maupun substitusi, produktivitas, perubahan tugas, risiko polarisasi, dan tata kelola teknologi menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan AI sebagai augmentasi maupun substitusi, produktivitas, perubahan tugas, risiko polarisasi, dan tata kelola teknologi adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

11. UMKM: Produktivitas Rendah, Penyerapan Tinggi, Potensi Besar

Dalam praktiknya, UMKM, informalitas, akses pembiayaan, adopsi teknologi, produktivitas, pasar digital, dan formalitas usaha juga merupakan persoalan institusional. Dua perusahaan dengan teknologi yang hampir sama dapat menghasilkan tingkat produktivitas berbeda karena kualitas kepemimpinan, keterampilan supervisor, disiplin proses, hubungan industrial, dan kemampuan belajar organisasi tidak sama. Hal yang serupa terjadi antarwilayah. Infrastruktur fisik yang baik tanpa kualitas pendidikan dan tata kelola yang memadai tidak otomatis menghasilkan pekerjaan berproduktivitas tinggi. Sebaliknya, sumber daya manusia yang baik dapat kehilangan potensi ketika akses pembiayaan, logistik, energi, pasar, dan kepastian hukum lemah. Dengan demikian, agenda produktivitas harus dipahami sebagai agenda ekosistem, bukan sekadar tuntutan agar pekerja 'bekerja lebih keras'.

Secara khusus, isu UMKM, informalitas, akses pembiayaan, adopsi teknologi, produktivitas, pasar digital, dan formalitas usaha menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan UMKM, informalitas, akses pembiayaan, adopsi teknologi, produktivitas, pasar digital, dan formalitas usaha adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

12. Industrialisasi, Hilirisasi, dan Pekerjaan Berkualitas

Dari sisi kesejahteraan, transformasi struktural, manufaktur, hilirisasi, rantai nilai, kualitas pekerjaan, transfer teknologi, dan keterkaitan domestik perlu diuji terhadap pertanyaan sederhana: siapa yang menerima manfaat

dari tambahan produktivitas? Apabila peningkatan output per pekerja sebagian besar berubah menjadi margin laba, sewa ekonomi, atau akumulasi aset yang terpusat, maka pertumbuhan produktivitas belum tentu memperkuat konsumsi rumah tangga pekerja. Sebaliknya, apabila produktivitas diikuti kenaikan upah riil, kesempatan promosi, perlindungan sosial, dan harga barang publik yang terjangkau, maka produktivitas menjadi mekanisme mobilitas sosial. Inilah sebabnya pembahasan upah tidak dapat dipisahkan dari pembahasan produktivitas, dan pembahasan keduanya tidak dapat dipisahkan dari distribusi nilai tambah.

Secara khusus, isu transformasi struktural, manufaktur, hilirisasi, rantai nilai, kualitas pekerjaan, transfer teknologi, dan keterkaitan domestik menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan transformasi struktural, manufaktur, hilirisasi, rantai nilai, kualitas pekerjaan, transfer teknologi, dan keterkaitan domestik adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

13. Pertanian dan Produktivitas Pedesaan

Agenda kebijakan untuk mekanisasi tepat guna, produktivitas petani, nilai tambah, logistik, kelembagaan koperasi, dan diversifikasi ekonomi desa harus menggabungkan insentif dan perlindungan. Insentif diperlukan agar perusahaan berinvestasi pada mesin, perangkat lunak, riset, pelatihan, dan pengembangan pasar. Perlindungan diperlukan agar pekerja berani beradaptasi, berpindah pekerjaan, dan meningkatkan keterampilan tanpa jatuh ke dalam kemiskinan ketika menghadapi guncangan. Kombinasi ini penting karena transformasi ekonomi selalu menciptakan pemenang dan pihak yang menanggung biaya penyesuaian. Negara tidak harus menghalangi perubahan, tetapi harus memastikan bahwa perubahan berlangsung adil, transparan, dan menyediakan jalan transisi bagi kelompok yang terdampak.

Secara khusus, isu mekanisasi tepat guna, produktivitas petani, nilai tambah, logistik, kelembagaan koperasi, dan diversifikasi ekonomi desa menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan

sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan mekanisasi tepat guna, produktivitas petani, nilai tambah, logistik, kelembagaan koperasi, dan diversifikasi ekonomi desa adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

14. Ekonomi Jasa, Gig Economy, dan Kerja Platform

Pada tingkat implementasi, layanan modern, kerja platform, fleksibilitas, algoritma, perlindungan pekerja, dan portabilitas manfaat sosial memerlukan ukuran yang jelas. Pemerintah dan perusahaan tidak cukup menggunakan indikator agregat seperti pertumbuhan output, investasi, atau laba. Perlu dilihat pula produktivitas per jam kerja, upah riil median, proporsi pekerja formal, intensitas pelatihan, keselamatan kerja, mobilitas jabatan, kesenjangan gender, serta kemampuan rumah tangga memenuhi kebutuhan dasar. Pengukuran yang lebih kaya mencegah kesalahan kebijakan ketika indikator makro tampak membaik tetapi kondisi pekerja tidak mengalami kemajuan yang sepadan.

Secara khusus, isu layanan modern, kerja platform, fleksibilitas, algoritma, perlindungan pekerja, dan portabilitas manfaat sosial menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan layanan modern, kerja platform, fleksibilitas, algoritma, perlindungan pekerja, dan portabilitas manfaat sosial adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

15. Upah Minimum: Perlindungan, Produktivitas, dan Daya Saing

Pembahasan tentang tujuan upah minimum, risiko dan manfaat, produktivitas daerah, biaya hidup, kepatuhan, dan dialog sosial perlu ditempatkan dalam konteks struktur ekonomi Indonesia yang sangat beragam. Produktivitas tidak lahir dari satu sumber tunggal, melainkan dari kombinasi modal manusia, teknologi, kualitas manajemen, infrastruktur, skala usaha, akses pasar, dan kepastian institusi. Karena itu, perbandingan produktivitas antarsektor harus dibaca secara hati-hati. Seorang pekerja di perusahaan digital, pabrik terotomasi, rumah sakit, sawah, toko kecil, atau platform transportasi menghadapi struktur modal, pasar, risiko, dan peluang belajar yang berbeda. Kebijakan yang efektif harus mampu mengenali perbedaan ini tanpa kehilangan tujuan bersama, yaitu menaikkan nilai tambah per pekerja dan memastikan bahwa sebagian yang wajar dari kenaikan tersebut diterima pekerja dalam bentuk upah, jaminan, kesempatan belajar, dan kualitas hidup yang lebih baik.

Secara khusus, isu tujuan upah minimum, risiko dan manfaat, produktivitas daerah, biaya hidup, kepatuhan, dan dialog sosial menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan tujuan upah minimum, risiko dan manfaat, produktivitas daerah, biaya hidup, kepatuhan, dan dialog sosial adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

16. Struktur Upah dan Produktivitas di Tingkat Perusahaan

Dalam praktiknya, skala upah, merit pay, gain sharing, bonus produktivitas, transparansi, evaluasi jabatan, dan keadilan internal juga merupakan persoalan institusional. Dua perusahaan dengan teknologi yang hampir sama dapat menghasilkan tingkat produktivitas berbeda karena kualitas kepemimpinan, keterampilan supervisor, disiplin proses, hubungan industrial, dan kemampuan belajar organisasi tidak sama. Hal yang serupa terjadi antarwilayah. Infrastruktur fisik yang baik tanpa kualitas pendidikan dan tata kelola yang memadai tidak otomatis menghasilkan pekerjaan berproduktivitas tinggi. Sebaliknya, sumber daya manusia yang baik dapat kehilangan potensi ketika akses pembiayaan, logistik, energi, pasar, dan kepastian hukum lemah. Dengan demikian, agenda produktivitas harus dipahami sebagai agenda ekosistem, bukan sekadar tuntutan agar pekerja 'bekerja lebih keras'.

Secara khusus, isu skala upah, merit pay, gain sharing, bonus produktivitas, transparansi, evaluasi jabatan, dan keadilan internal menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan skala upah, merit pay, gain sharing, bonus produktivitas, transparansi, evaluasi jabatan, dan keadilan internal adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

17. Inflasi, Daya Beli, dan Upah Riil

Dari sisi kesejahteraan, harga pangan, perumahan, transportasi, pendidikan, kesehatan, indeks biaya hidup, dan daya beli pekerja perlu diuji terhadap pertanyaan sederhana: siapa yang menerima manfaat dari tambahan produktivitas? Apabila peningkatan output per pekerja sebagian besar berubah menjadi margin laba, sewa ekonomi, atau akumulasi aset yang terpusat, maka pertumbuhan produktivitas belum tentu memperkuat konsumsi rumah tangga pekerja. Sebaliknya, apabila produktivitas diikuti kenaikan upah riil, kesempatan promosi, perlindungan sosial, dan harga barang publik yang terjangkau, maka produktivitas menjadi mekanisme mobilitas sosial. Inilah sebabnya pembahasan upah tidak dapat dipisahkan dari pembahasan produktivitas, dan pembahasan keduanya tidak dapat dipisahkan dari distribusi nilai tambah.

Secara khusus, isu harga pangan, perumahan, transportasi, pendidikan, kesehatan, indeks biaya hidup, dan daya beli pekerja menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan harga pangan, perumahan, transportasi, pendidikan, kesehatan, indeks biaya hidup, dan daya beli pekerja adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro,

kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

18. Informalitas dan Tantangan Kesejahteraan Pekerja

Agenda kebijakan untuk pekerja informal, perlindungan sosial, volatilitas pendapatan, produktivitas rendah, dan transisi menuju formalitas harus menggabungkan insentif dan perlindungan. Insentif diperlukan agar perusahaan berinvestasi pada mesin, perangkat lunak, riset, pelatihan, dan pengembangan pasar. Perlindungan diperlukan agar pekerja berani beradaptasi, berpindah pekerjaan, dan meningkatkan keterampilan tanpa jatuh ke dalam kemiskinan ketika menghadapi guncangan. Kombinasi ini penting karena transformasi ekonomi selalu menciptakan pemenang dan pihak yang menanggung biaya penyesuaian. Negara tidak harus menghalangi perubahan, tetapi harus memastikan bahwa perubahan berlangsung adil, transparan, dan menyediakan jalan transisi bagi kelompok yang terdampak.

Secara khusus, isu pekerja informal, perlindungan sosial, volatilitas pendapatan, produktivitas rendah, dan transisi menuju formalitas menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan pekerja informal, perlindungan sosial, volatilitas pendapatan, produktivitas rendah, dan transisi menuju formalitas adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

19. Gender, Upah, dan Produktivitas Inklusif

Pada tingkat implementasi, kesenjangan upah gender, partisipasi kerja perempuan, beban pengasuhan, akses kepemimpinan, dan kebijakan tempat kerja ramah keluarga memerlukan ukuran yang jelas. Pemerintah dan perusahaan tidak cukup menggunakan indikator agregat seperti pertumbuhan output, investasi, atau laba. Perlu dilihat pula produktivitas per jam kerja, upah riil median, proporsi pekerja formal, intensitas pelatihan, keselamatan kerja, mobilitas jabatan, kesenjangan gender, serta kemampuan rumah tangga memenuhi

kebutuhan dasar. Pengukuran yang lebih kaya mencegah kesalahan kebijakan ketika indikator makro tampak membaik tetapi kondisi pekerja tidak mengalami kemajuan yang sepadan.

Secara khusus, isu kesenjangan upah gender, partisipasi kerja perempuan, beban pengasuhan, akses kepemimpinan, dan kebijakan tempat kerja ramah keluarga menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan kesenjangan upah gender, partisipasi kerja perempuan, beban pengasuhan, akses kepemimpinan, dan kebijakan tempat kerja ramah keluarga adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

20. Kesenjangan Wilayah dan Produktivitas Regional

Pembahasan tentang perbedaan Jawa-luar Jawa, perkotaan-pedesaan, infrastruktur, aglomerasi, konektivitas, dan ekonomi lokal perlu ditempatkan dalam konteks struktur ekonomi Indonesia yang sangat beragam. Produktivitas tidak lahir dari satu sumber tunggal, melainkan dari kombinasi modal manusia, teknologi, kualitas manajemen, infrastruktur, skala usaha, akses pasar, dan kepastian institusi. Karena itu, perbandingan produktivitas antarsektor harus dibaca secara hati-hati. Seorang pekerja di perusahaan digital, pabrik terotomasi, rumah sakit, sawah, toko kecil, atau platform transportasi menghadapi struktur modal, pasar, risiko, dan peluang belajar yang berbeda. Kebijakan yang efektif harus mampu mengenali perbedaan ini tanpa kehilangan tujuan bersama, yaitu menaikkan nilai tambah per pekerja dan memastikan bahwa sebagian yang wajar dari kenaikan tersebut diterima pekerja dalam bentuk upah, jaminan, kesempatan belajar, dan kualitas hidup yang lebih baik.

Secara khusus, isu perbedaan Jawa-luar Jawa, perkotaan-pedesaan, infrastruktur, aglomerasi, konektivitas, dan ekonomi lokal menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik

pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan perbedaan Jawa-luar Jawa, perkotaan-pedesaan, infrastruktur, aglomerasi, konektivitas, dan ekonomi lokal adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

21. Kesehatan Pekerja sebagai Investasi Produktivitas

Dalam praktiknya, kesehatan fisik dan mental, keselamatan kerja, gizi, kelelahan, absensi, presenteeism, dan produktivitas jangka panjang juga merupakan persoalan institusional. Dua perusahaan dengan teknologi yang hampir sama dapat menghasilkan tingkat produktivitas berbeda karena kualitas kepemimpinan, keterampilan supervisor, disiplin proses, hubungan industrial, dan kemampuan belajar organisasi tidak sama. Hal yang serupa terjadi antarwilayah. Infrastruktur fisik yang baik tanpa kualitas pendidikan dan tata kelola yang memadai tidak otomatis menghasilkan pekerjaan berproduktivitas tinggi. Sebaliknya, sumber daya manusia yang baik dapat kehilangan potensi ketika akses pembiayaan, logistik, energi, pasar, dan kepastian hukum lemah. Dengan demikian, agenda produktivitas harus dipahami sebagai agenda ekosistem, bukan sekadar tuntutan agar pekerja 'bekerja lebih keras'.

Secara khusus, isu kesehatan fisik dan mental, keselamatan kerja, gizi, kelelahan, absensi, presenteeism, dan produktivitas jangka panjang menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan kesehatan fisik dan mental, keselamatan kerja, gizi, kelelahan, absensi, presenteeism, dan produktivitas jangka panjang adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

22. Perlindungan Sosial sebagai Infrastruktur Ekonomi

Dari sisi kesejahteraan, jaminan kesehatan, jaminan kehilangan pekerjaan, pensiun, bantuan sosial adaptif, dan stabilisasi konsumsi rumah tangga perlu diuji terhadap pertanyaan sederhana: siapa yang menerima manfaat dari tambahan produktivitas? Apabila peningkatan output per pekerja sebagian besar berubah menjadi margin laba, sewa ekonomi, atau akumulasi aset yang terpusat, maka pertumbuhan produktivitas belum tentu memperkuat konsumsi rumah tangga pekerja. Sebaliknya, apabila produktivitas diikuti kenaikan upah riil, kesempatan promosi, perlindungan sosial, dan harga barang publik yang terjangkau, maka produktivitas menjadi mekanisme mobilitas sosial. Inilah sebabnya pembahasan upah tidak dapat dipisahkan dari pembahasan produktivitas, dan pembahasan keduanya tidak dapat dipisahkan dari distribusi nilai tambah.

Secara khusus, isu jaminan kesehatan, jaminan kehilangan pekerjaan, pensiun, bantuan sosial adaptif, dan stabilisasi konsumsi rumah tangga menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan jaminan kesehatan, jaminan kehilangan pekerjaan, pensiun, bantuan sosial adaptif, dan stabilisasi konsumsi rumah tangga adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

23. Kebijakan Fiskal untuk Produktivitas dan Kesejahteraan

Agenda kebijakan untuk belanja pendidikan, kesehatan, infrastruktur, insentif investasi, perpajakan, redistribusi, dan kualitas belanja publik harus menggabungkan insentif dan perlindungan. Insentif diperlukan agar perusahaan berinvestasi pada mesin, perangkat lunak, riset, pelatihan, dan pengembangan pasar. Perlindungan diperlukan agar pekerja berani beradaptasi, berpindah pekerjaan, dan meningkatkan keterampilan tanpa jatuh ke dalam kemiskinan ketika menghadapi guncangan. Kombinasi ini penting karena transformasi ekonomi selalu menciptakan pemenang dan pihak yang menanggung biaya penyesuaian. Negara tidak harus menghalangi perubahan, tetapi harus memastikan bahwa perubahan berlangsung adil, transparan, dan menyediakan jalan transisi bagi kelompok yang terdampak.

Secara khusus, isu belanja pendidikan, kesehatan, infrastruktur, insentif investasi, perpajakan, redistribusi, dan kualitas belanja publik menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka

panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan belanja pendidikan, kesehatan, infrastruktur, insentif investasi, perpajakan, redistribusi, dan kualitas belanja publik adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

24. Dialog Sosial dan Kelembagaan Pasar Kerja

Pada tingkat implementasi, pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, perundingan kolektif, dewan pengupahan, kepercayaan, dan penyelesaian perselisihan memerlukan ukuran yang jelas. Pemerintah dan perusahaan tidak cukup menggunakan indikator agregat seperti pertumbuhan output, investasi, atau laba. Perlu dilihat pula produktivitas per jam kerja, upah riil median, proporsi pekerja formal, intensitas pelatihan, keselamatan kerja, mobilitas jabatan, kesenjangan gender, serta kemampuan rumah tangga memenuhi kebutuhan dasar. Pengukuran yang lebih kaya mencegah kesalahan kebijakan ketika indikator makro tampak membaik tetapi kondisi pekerja tidak mengalami kemajuan yang sepadan.

Secara khusus, isu pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, perundingan kolektif, dewan pengupahan, kepercayaan, dan penyelesaian perselisihan menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, perundingan kolektif, dewan pengupahan, kepercayaan, dan penyelesaian perselisihan adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik,

pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

25. Produktivitas Hijau dan Transisi Ekonomi Rendah Karbon

Pembahasan tentang green jobs, efisiensi energi, ekonomi sirkular, reskilling, biaya transisi, dan distribusi manfaat perlu ditempatkan dalam konteks struktur ekonomi Indonesia yang sangat beragam. Produktivitas tidak lahir dari satu sumber tunggal, melainkan dari kombinasi modal manusia, teknologi, kualitas manajemen, infrastruktur, skala usaha, akses pasar, dan kepastian institusi. Karena itu, perbandingan produktivitas antarsektor harus dibaca secara hati-hati. Seorang pekerja di perusahaan digital, pabrik terotomasi, rumah sakit, sawah, toko kecil, atau platform transportasi menghadapi struktur modal, pasar, risiko, dan peluang belajar yang berbeda. Kebijakan yang efektif harus mampu mengenali perbedaan ini tanpa kehilangan tujuan bersama, yaitu menaikkan nilai tambah per pekerja dan memastikan bahwa sebagian yang wajar dari kenaikan tersebut diterima pekerja dalam bentuk upah, jaminan, kesempatan belajar, dan kualitas hidup yang lebih baik.

Secara khusus, isu green jobs, efisiensi energi, ekonomi sirkular, reskilling, biaya transisi, dan distribusi manfaat menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan green jobs, efisiensi energi, ekonomi sirkular, reskilling, biaya transisi, dan distribusi manfaat adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

26. Mengukur Keberhasilan di Luar PDB

Dalam praktiknya, upah riil median, produktivitas, kualitas pekerjaan, kemiskinan pekerja, gini, mobilitas sosial, dan indikator kesejahteraan juga merupakan persoalan institusional. Dua perusahaan dengan teknologi yang hampir sama dapat menghasilkan tingkat produktivitas berbeda karena kualitas kepemimpinan, keterampilan supervisor, disiplin proses, hubungan industrial, dan kemampuan belajar organisasi tidak sama. Hal yang serupa terjadi antarwilayah. Infrastruktur fisik yang baik tanpa kualitas pendidikan dan tata kelola yang memadai tidak otomatis menghasilkan pekerjaan berproduktivitas tinggi. Sebaliknya, sumber daya manusia yang baik dapat kehilangan potensi ketika akses pembiayaan, logistik, energi, pasar, dan kepastian

hukum lemah. Dengan demikian, agenda produktivitas harus dipahami sebagai agenda ekosistem, bukan sekadar tuntutan agar pekerja 'bekerja lebih keras'.

Secara khusus, isu upah riil median, produktivitas, kualitas pekerjaan, kemiskinan pekerja, gini, mobilitas sosial, dan indikator kesejahteraan menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan upah riil median, produktivitas, kualitas pekerjaan, kemiskinan pekerja, gini, mobilitas sosial, dan indikator kesejahteraan adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

27. Kerangka Kebijakan Productive Welfare State untuk Indonesia

Dari sisi kesejahteraan, integrasi kebijakan produktivitas, upah, perlindungan sosial, layanan publik, industrialisasi, dan tata kelola perlu diuji terhadap pertanyaan sederhana: siapa yang menerima manfaat dari tambahan produktivitas? Apabila peningkatan output per pekerja sebagian besar berubah menjadi margin laba, sewa ekonomi, atau akumulasi aset yang terpusat, maka pertumbuhan produktivitas belum tentu memperkuat konsumsi rumah tangga pekerja. Sebaliknya, apabila produktivitas diikuti kenaikan upah riil, kesempatan promosi, perlindungan sosial, dan harga barang publik yang terjangkau, maka produktivitas menjadi mekanisme mobilitas sosial. Inilah sebabnya pembahasan upah tidak dapat dipisahkan dari pembahasan produktivitas, dan pembahasan keduanya tidak dapat dipisahkan dari distribusi nilai tambah.

Secara khusus, isu integrasi kebijakan produktivitas, upah, perlindungan sosial, layanan publik, industrialisasi, dan tata kelola menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan integrasi kebijakan produktivitas, upah, perlindungan sosial, layanan publik, industrialisasi, dan tata kelola adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

28. Roadmap Implementasi 2026-2035

Agenda kebijakan untuk prioritas jangka pendek, menengah, panjang, koordinasi pusat-daerah, target sektoral, data, dan evaluasi kebijakan harus menggabungkan insentif dan perlindungan. Insentif diperlukan agar perusahaan berinvestasi pada mesin, perangkat lunak, riset, pelatihan, dan pengembangan pasar. Perlindungan diperlukan agar pekerja berani beradaptasi, berpindah pekerjaan, dan meningkatkan keterampilan tanpa jatuh ke dalam kemiskinan ketika menghadapi guncangan. Kombinasi ini penting karena transformasi ekonomi selalu menciptakan pemenang dan pihak yang menanggung biaya penyesuaian. Negara tidak harus menghalangi perubahan, tetapi harus memastikan bahwa perubahan berlangsung adil, transparan, dan menyediakan jalan transisi bagi kelompok yang terdampak.

Secara khusus, isu prioritas jangka pendek, menengah, panjang, koordinasi pusat-daerah, target sektoral, data, dan evaluasi kebijakan menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan prioritas jangka pendek, menengah, panjang, koordinasi pusat-daerah, target sektoral, data, dan evaluasi kebijakan adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

29. Implikasi bagi Manajemen Perusahaan dan Perguruan Tinggi

Pada tingkat implementasi, strategi SDM, desain organisasi, kurikulum, riset terapan, kemitraan industri, dan kepemimpinan produktif memerlukan ukuran yang jelas. Pemerintah dan perusahaan tidak cukup menggunakan indikator agregat seperti pertumbuhan output, investasi, atau laba. Perlu dilihat pula

produktivitas per jam kerja, upah riil median, proporsi pekerja formal, intensitas pelatihan, keselamatan kerja, mobilitas jabatan, kesenjangan gender, serta kemampuan rumah tangga memenuhi kebutuhan dasar. Pengukuran yang lebih kaya mencegah kesalahan kebijakan ketika indikator makro tampak membaik tetapi kondisi pekerja tidak mengalami kemajuan yang sepadan.

Secara khusus, isu strategi SDM, desain organisasi, kurikulum, riset terapan, kemitraan industri, dan kepemimpinan produktif menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan strategi SDM, desain organisasi, kurikulum, riset terapan, kemitraan industri, dan kepemimpinan produktif adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

30. Penutup: Dari Pemulihan Pertumbuhan ke Pemulihan Kesejahteraan

Pembahasan tentang sintesis produktivitas, upah, kesejahteraan, kualitas institusi, dan orientasi pembangunan manusia perlu ditempatkan dalam konteks struktur ekonomi Indonesia yang sangat beragam. Produktivitas tidak lahir dari satu sumber tunggal, melainkan dari kombinasi modal manusia, teknologi, kualitas manajemen, infrastruktur, skala usaha, akses pasar, dan kepastian institusi. Karena itu, perbandingan produktivitas antarsektor harus dibaca secara hati-hati. Seorang pekerja di perusahaan digital, pabrik otomotif, rumah sakit, sawah, toko kecil, atau platform transportasi menghadapi struktur modal, pasar, risiko, dan peluang belajar yang berbeda. Kebijakan yang efektif harus mampu mengenali perbedaan ini tanpa kehilangan tujuan bersama, yaitu menaikkan nilai tambah per pekerja dan memastikan bahwa sebagian yang wajar dari kenaikan tersebut diterima pekerja dalam bentuk upah, jaminan, kesempatan belajar, dan kualitas hidup yang lebih baik.

Secara khusus, isu sintesis produktivitas, upah, kesejahteraan, kualitas institusi, dan orientasi pembangunan manusia menuntut keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi tanpa distribusi dapat menghasilkan pertumbuhan yang rapuh karena permintaan domestik lemah dan legitimasi sosial menurun. Sebaliknya, distribusi tanpa peningkatan produktivitas berisiko sulit dibiayai dalam jangka panjang. Jalan tengah yang produktif adalah membangun institusi yang menghubungkan kenaikan produktivitas dengan kenaikan pendapatan tenaga kerja, sambil menjaga keberlanjutan usaha dan ruang bagi investasi. Dalam kerangka ini, perusahaan dipandang bukan hanya sebagai unit pencetak laba, melainkan sebagai organisasi pembelajaran yang menciptakan nilai bersama; pekerja bukan sekadar biaya produksi, tetapi pemilik

pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas; sedangkan pemerintah bukan hanya regulator, tetapi arsitek ekosistem yang menurunkan biaya transaksi, memperluas kesempatan, dan menjaga persaingan yang sehat.

Bagi Indonesia, implikasi praktis dari pembahasan sintesis produktivitas, upah, kesejahteraan, kualitas institusi, dan orientasi pembangunan manusia adalah perlunya konsistensi antara kebijakan makro, kebijakan sektoral, dan kebijakan perusahaan. Pemerintah pusat dapat menetapkan arah, namun kualitas implementasi sangat bergantung pada pemerintah daerah, asosiasi bisnis, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan manajemen perusahaan. Program peningkatan produktivitas sebaiknya selalu mempunyai komponen distribusi manfaat: bagaimana kenaikan efisiensi diterjemahkan menjadi upah riil yang lebih baik, pengurangan jam kerja berlebihan, peningkatan keselamatan, akses pelatihan, atau jaminan sosial yang lebih kuat. Prinsip ini mengubah produktivitas dari slogan teknokratis menjadi kontrak sosial pembangunan.

Matriks Kebijakan Prioritas

Area	Kebijakan Utama	Indikator Hasil
Produktivitas perusahaan	Digitalisasi proses, lean management, pelatihan supervisor, adopsi AI yang bertanggung jawab	Produktivitas per jam, defect rate, intensitas pelatihan
Upah dan kompensasi	Struktur-skala upah, gain sharing, kepatuhan upah minimum, transparansi kinerja	Upah riil median, wage share, kesenjangan upah
UMKM	Pembiayaan, agregasi koperasi, e-commerce, standardisasi, pembukuan digital	Nilai tambah per pekerja, formalitas, akses pasar
Pendidikan dan keterampilan	TVET, micro-credentials, reskilling, kemitraan industri-kampus	Employment rate lulusan, skill match, wage premium
Perlindungan sosial	Portabilitas manfaat, JKP, jaminan kesehatan, pensiun, bantuan adaptif	Coverage, adequacy, waktu pemulihan pendapatan
Ekonomi daerah	Infrastruktur, logistik, kawasan industri, konektivitas digital	Produktivitas regional, upah median daerah, investasi
Gender	Childcare, fleksibilitas terukur, anti-diskriminasi, jalur kepemimpinan	Gender wage gap, partisipasi kerja perempuan
Transisi hijau	Green skills, efisiensi energi, dukungan pekerja terdampak	Green jobs, intensitas energi, upah sektor hijau

Glossarium

AI (Artificial Intelligence): Sistem komputasi yang melakukan tugas kognitif seperti prediksi, klasifikasi, generasi konten, dan pengambilan keputusan berbasis data.

Daya beli: Kemampuan pendapatan rumah tangga untuk memperoleh barang dan jasa setelah memperhitungkan tingkat harga.

Decent work / pekerjaan layak: Pekerjaan produktif yang memberikan pendapatan wajar, keamanan kerja, perlindungan sosial, hak-hak kerja, dan kesempatan berkembang.

Gig economy: Ekonomi berbasis pekerjaan jangka pendek atau berbasis tugas yang sering dimediasi platform digital.

Gini Ratio: Indikator ketimpangan distribusi pengeluaran atau pendapatan dengan rentang 0 hingga 1; nilai lebih tinggi menunjukkan ketimpangan lebih besar.

Human capital / modal manusia: Pengetahuan, keterampilan, kesehatan, pengalaman, dan kapasitas individu yang meningkatkan kemampuan produktif.

Informalitas: Kondisi kerja atau usaha yang tidak sepenuhnya tercakup dalam regulasi, perpajakan, kontrak formal, dan perlindungan sosial.

Produktivitas tenaga kerja: Output riil yang dihasilkan per pekerja atau per jam kerja dalam periode tertentu.

Produktivitas total faktor: Efisiensi penggunaan gabungan modal dan tenaga kerja yang umumnya mencerminkan teknologi, organisasi, dan inovasi.

Productive welfare state: Kerangka negara kesejahteraan yang menggabungkan perlindungan sosial dengan investasi pada kemampuan produktif masyarakat.

Real wage / upah riil: Upah yang telah disesuaikan dengan perubahan tingkat harga sehingga menggambarkan daya beli aktual.

Reskilling: Pelatihan untuk memperoleh keterampilan baru agar seseorang dapat beralih ke tugas atau pekerjaan yang berbeda.

Social dialogue / dialog sosial: Proses konsultasi dan perundingan antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau serikat pekerja.

Struktur upah: Susunan tingkat dan rentang upah berdasarkan jabatan, kompetensi, masa kerja, tanggung jawab, atau kinerja.

Upah minimum: Batas minimum upah yang ditetapkan pemerintah menurut kerangka hukum dan formula yang berlaku.

Upskilling: Peningkatan keterampilan agar pekerja mampu melakukan pekerjaan yang sama pada tingkat kompetensi yang lebih tinggi.

Value added / nilai tambah: Selisih antara nilai output dan biaya input antara yang digunakan dalam produksi.

Daftar Pustaka

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>
- Badan Pusat Statistik. (2026). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2026. BPS-Statistics Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2026). Gini ratio September 2025 tercatat sebesar 0,363. BPS-Statistics Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2026). Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja/tingkat pertumbuhan PDB riil per orang bekerja per tahun. BPS-Statistics Indonesia.
- Bloom, N., Eifert, B., Mahajan, A., McKenzie, D., & Roberts, J. (2013). Does management matter? Evidence from India. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1), 1–51. <https://doi.org/10.1093/qje/qjs044>
- Card, D., & DiNardo, J. E. (2002). Skill-biased technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles. *Journal of Labor Economics*, 20(4), 733–783. <https://doi.org/10.1086/342055>
- Hall, R. E., & Jones, C. I. (1999). Why do some countries produce so much more output per worker than others? *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), 83–116. <https://doi.org/10.1162/003355399555954>
- International Labour Organization. (2024). Global Wage Report 2024–25: Is wage inequality decreasing globally? ILO.
- International Labour Organization. (2025). Decent Work Country Programme for Indonesia 2020–2025. ILO.
- International Labour Organization. (2025). Economic factors for wage setting. ILO.
- Piketty, T., Saez, E., & Zucman, G. (2018). Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(2), 553–609. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx043>
- Rodrik, D. (2016). Premature deindustrialization. *Journal of Economic Growth*, 21, 1–33. <https://doi.org/10.1007/s10887-015-9122-3>
- Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J.-P. (2009). Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress.
- Syverson, C. (2011). What determines productivity? *Journal of Economic Literature*, 49(2), 326–365. <https://doi.org/10.1257/jel.49.2.326>
- World Bank. (2025). Indonesia Growth and Jobs Report: Running faster for longer—Structural transformation, productivity, and good jobs. World Bank.
- World Bank. (2025). Indonesia Economic Prospects. World Bank.
- World Bank. (2025). Indonesia's economy maintains resilience amid global uncertainty. World Bank.
- World Bank. (2026). Reforms for a formal and prosperous Indonesia. World Bank.