



Indikator Pasar Tenaga Kerja di Indonesia Berdasarkan Kerangka *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*

Wahyu Dwi Handari^{1*}, Isnandar²

¹Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, wahyudwihandari130973@gmail.com

²Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, isnandar.ft@um.ac.id

*Corresponding Author: wahyudwihandari130973@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the conditions of the labor market in Indonesia based on the Key Indicators of the Labour Market (KILM) framework developed by the International Labour Organization (ILO). The methods used are literature studies and document analysis. The results show that the participation rate of the labor force is increasing, but the informal sector still dominates. Labor productivity, youth unemployment rates, inactivity, and wage disparities are the main challenges. The agricultural sector remains the largest absorber of labor, slowing down the structural transformation of the economy. In conclusion, labor reform based on improving the quality of education, vocational training, and formal job creation is needed to realize an inclusive and sustainable job market.

Keywords: *Labor Market, KILM, Indonesia, Employment, Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi pasar tenaga kerja di Indonesia berdasarkan kerangka *Key Indicators of the Labour Market (KILM)* yang dikembangkan oleh *International Labour Organization (ILO)*. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja meningkat, namun sektor informal masih mendominasi. Produktivitas tenaga kerja, tingkat pengangguran usia muda, ketidakaktifan, dan disparitas upah menjadi tantangan utama. Sektor pertanian tetap menjadi penyerap tenaga kerja terbesar, memperlambat transformasi struktural ekonomi. Kesimpulannya, diperlukan reformasi ketenagakerjaan berbasis peningkatan kualitas pendidikan, pelatihan vokasional, dan penciptaan lapangan kerja formal untuk mewujudkan pasar kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Pasar Tenaga Kerja, KILM, Indonesia, Ketenagakerjaan, Produktivitas

PENDAHULUAN

Pasar tenaga kerja berperan dalam menopang pertumbuhan dan stabilitas ekonomi suatu negara. Kondisi pasar tenaga kerja tidak hanya menggambarkan ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga menggambarkan efektivitas kebijakan pembangunan ekonomi, kualitas pendidikan, serta kesesuaian antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri (Putri

& Triani, 2020). Di Indonesia persoalan ketenagakerjaan masih menjadi isu utama dalam pembangunan nasional meskipun pertumbuhan ekonomi Indonesia relatif stabil dalam dekade terakhir, namun pasar tenaga kerja masih menghadapi tantangan besar, seperti tingginya tingkat pengangguran terbuka, dominasi sektor informal, ketimpangan keterampilan (*skill mismatch*), hingga rendahnya produktivitas tenaga kerja (Sihaloho *et al.*, 2020). Transformasi struktural akibat digitalisasi, otomasi, dan globalisasi menambah kompleksitas tantangan ini dan menuntut adanya reformasi kebijakan yang lebih adaptif dan berbasis bukti.

Kondisi pasar tenaga kerja Indonesia memperlihatkan ketimpangan yang cukup nyata. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2023, tingkat pengangguran terbuka pada Agustus 2023 tercatat sebesar 5,32%, meskipun mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, namun angka tersebut menunjukkan bahwa akses terhadap pekerjaan layak masih menjadi persoalan serius bagi kelompok usia muda dan perempuan. Lebih dari 58% tenaga kerja Indonesia bekerja di sektor informal yang umumnya memiliki tingkat perlindungan sosial dan pendapatan yang rendah. Sektor informal ini rentan terhadap ketidakpastian ekonomi, sehingga memperbesar risiko kemiskinan dan ketidaksetaraan pendapatan (BPS, 2023).

Indonesia juga menghadapi masalah ketidakcocokan keterampilan (*mismatch*) yang semakin meningkat. Lulusan pendidikan formal banyak yang tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia industri dari segi teknis maupun *soft skills*. Fenomena ini menyebabkan tingginya tingkat pengangguran terdidik dan rendahnya produktivitas tenaga kerja (Rogayah, 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan dan pendidikan di Indonesia perlu diperkuat dengan analisis yang lebih komprehensif terhadap dinamika pasar tenaga kerja.

Untuk memahami kondisi pasar tenaga kerja secara lebih sistematis, dibutuhkan suatu kerangka analisis yang tidak hanya deskriptif, tetapi juga mampu memberikan panduan kuantitatif dalam mengukur performa pasar kerja secara konsisten dari waktu ke waktu. Salah satu kerangka kerja yang telah banyak diadopsi secara internasional adalah *Key Indicators of the Labour Market* (KILM) yang dikembangkan oleh *International Labour Organization* (ILO). KILM terdiri dari 17 indikator utama yang mencakup berbagai dimensi dalam pasar tenaga kerja, seperti tingkat partisipasi angkatan kerja, tingkat pengangguran, tingkat produktivitas, kondisi pekerjaan anak, pendapatan pekerja, hingga indikator kemiskinan dan ketimpangan. Keunggulan KILM terletak pada kemampuannya untuk menyediakan kerangka kerja standar untuk perbandingan antar negara, serta evaluasi tren dan perubahan dalam pasar tenaga kerja secara longitudinal (Nurhidayati, 2022).

Meskipun kerangka KILM telah banyak digunakan di tingkat global, penerapannya di Indonesia masih belum optimal dalam analisis akademis maupun dalam pembuatan kebijakan publik. Sebagian indikator KILM sudah digunakan dalam laporan resmi BPS, seperti tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK), tingkat pengangguran terbuka (TPT), dan rasio ketenagakerjaan, namun pembahasan yang mengintegrasikan seluruh indikator KILM untuk menilai kondisi pasar kerja Indonesia masih sangat terbatas (Elsy, 2020). Penggunaan kerangka KILM secara utuh dapat membantu mengidentifikasi kesenjangan tenaga kerja secara lebih komprehensif, mengevaluasi efektivitas program ketenagakerjaan, serta merumuskan strategi intervensi yang lebih tepat sasaran.

Penggunaan indikator pasar tenaga kerja yang terstruktur, seperti KILM, mampu meningkatkan efektivitas kebijakan ketenagakerjaan. Negara-negara di Eropa telah menggunakan indikator ini untuk memonitor dinamika ketenagakerjaan pasca-krisis ekonomi global 2008, mengidentifikasi kelompok rentan, serta merancang program peningkatan keterampilan berbasis kebutuhan riil industri (*demand-driven skills development*). Oleh karena itu, Indonesia harus memperluas penggunaan dalam analisis kebijakan ketenagakerjaan.

Perubahan global seperti revolusi industri 4.0, perkembangan ekonomi digital, dan tantangan perubahan iklim juga menuntut adanya reformulasi indikator pasar tenaga kerja yang

adaptif terhadap dinamika baru. Munculnya pekerjaan berbasis platform digital (*gig economy*) yang belum sepenuhnya tercakup dalam indikator tradisional, menuntut adanya inovasi dalam pengukuran kondisi kerja dan perlindungan sosial (Zulfahmi & Wahyuni, 2023). KILM, meskipun dikembangkan dalam kerangka yang lebih konvensional tetap bisa menjadi dasar untuk pengembangan indikator baru yang relevan dengan kontemporer Indonesia.

Dengan mempertimbangkan kerangka kerja KILM dan kompleksitas tantangan ketenagakerjaan di Indonesia, hal ini bertujuan untuk mengulas kondisi pasar tenaga kerja Indonesia dengan menggunakan indikator-indikator utama KILM. Fokus bahasan ini adalah untuk mengidentifikasi kesenjangan, tren, serta tantangan utama yang dihadapi pasar tenaga kerja Indonesia, serta memberikan rekomendasi berbasis data untuk perbaikan kebijakan tenaga kerja ke depan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur akademik tentang ketenagakerjaan di Indonesia, sekaligus menjadi referensi bagi para pengambil kebijakan dalam merancang intervensi yang lebih efektif dan berbasis bukti.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*) dan analisis dokumen. Sumber data utama dalam penelitian ini meliputi dokumen resmi yang diterbitkan oleh ILO, Badan Pusat Statistik (BPS), Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, serta publikasi ilmiah nasional dan internasional. Analisis difokuskan pada 17 indikator KILM yang diklasifikasikan ke dalam delapan kategori utama, yaitu partisipasi angkatan kerja, ketenagakerjaan, pengangguran, ketidakaktifan, pendidikan, upah, produktivitas, dan kemiskinan. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif melalui telaah terhadap tren, pola, serta keterkaitan antarindikator dalam dinamika pasar tenaga kerja di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Berdasarkan Indikator KILM

a. Partisipasi Angkatan Kerja

Tabel 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia (2019–2023)

Tahun	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
2019	67,49%	5,28%
2020	67,77%	7,07%
2021	68,08%	6,49%
2022	68,63%	5,86%
2023	68,23%	5,32%

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Indonesia selama periode 2019 hingga 2023 menunjukkan tren yang relatif stabil dengan kecenderungan mengalami sedikit peningkatan setiap tahunnya. Tabel 1 pada bagian TPAK tercatat sebesar 67,49% pada tahun 2019 dan meningkat menjadi 68,23% pada tahun 2023. Kenaikan ini menggambarkan adanya dorongan positif terhadap keterlibatan masyarakat usia kerja dalam aktivitas ekonomi, meskipun laju pertumbuhannya terbilang moderat. Penelitian Citra Ramayani (2022), menunjukkan bahwa fenomena ini berpotensi memperlebar kesenjangan sosial-ekonomi jika tidak diimbangi dengan transformasi struktural pada sektor ketenagakerjaan. Dalam hal ini, upaya peningkatan TPAK tidak boleh hanya berfokus pada kuantitas, melainkan juga harus mengutamakan strategi peningkatan kualitas, melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia dan pengembangan ekosistem

kerja yang adaptif terhadap perubahan zaman. Stabilitas TPAK yang tercatat selama lima tahun terakhir perlu dilihat sebagai fondasi awal untuk mengarahkan reformasi pasar tenaga kerja yang lebih inklusif, produktif, dan berkelanjutan di era digital.

b. Ketenagakerjaan

Dalam kategori ketenagakerjaan di Indonesia, sektor pertanian, perdagangan, dan jasa masih berperan sebagai penyerap tenaga kerja utama hingga saat ini. Data terbaru dari Badan Pusat Statistik 2023, menunjukkan bahwa sektor pertanian masih menyerap sekitar 29,4% dari total angkatan kerja nasional (BPS, 2023). Persentase ini menggambarkan transformasi struktural dari sektor tradisional ke sektor manufaktur dan jasa modern berjalan cukup lambat dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan Asia Tenggara. Dominasi sektor pertanian sebagai basis utama ketenagakerjaan juga menunjukkan adanya keterbatasan dalam diversifikasi ekonomi, yang berdampak langsung pada stagnasi produktivitas nasional. Sektor pertanian di Indonesia hingga kini masih didominasi oleh sistem produksi berteknologi rendah, penggunaan input produksi tradisional, serta minimnya inovasi digital dan mekanisasi modern (Febriani & Satrianto, 2022)

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Mawuntu & Aotama (2022), yang menunjukkan bahwa pertumbuhan produktivitas di sektor pertanian Indonesia berjalan lebih lambat dibandingkan sektor industri dan jasa, bahkan cenderung stagnan dalam beberapa dekade terakhir. Rendahnya produktivitas ini terkait dengan tingginya proporsi petani skala kecil, keterbatasan akses terhadap teknologi, rendahnya kualitas pendidikan tenaga kerja di sektor pertanian, serta ketidakmerataan distribusi infrastruktur dasar di kawasan pedesaan. Dalam menghadapi ini, perlu dilakukan penguatan industrialisasi berbasis inovasi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pendidikan vokasi, serta percepatan pembangunan infrastruktur di daerah rural.

c. Pengangguran

Tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia menunjukkan dinamika yang berbeda antara wilayah perkotaan dan pedesaan. Menurut data Badan Pusat Statistik 2023, pada Agustus 2023, tingkat pengangguran di perkotaan mencapai 7,04%, sedangkan di pedesaan hanya sebesar 3,35% (BPS, 2023). Perbedaan ini menunjukkan tidak hanya perbedaan struktur ekonomi antara kota dan desa, tetapi juga kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh pencari kerja di kawasan urban yang lebih kompetitif dan berbasis sektor formal.

Ketimpangan tersebut berhubungan dengan masalah pengangguran usia muda di Indonesia. Berdasarkan laporan *World Employment and Social Outlook* yang diterbitkan oleh *International Labour Organization* tingkat pengangguran di kalangan usia muda (15-24 tahun) di Indonesia tercatat mencapai 16,44%, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran nasional. Hal ini menandakan bahwa kelompok muda, terutama yang baru memasuki pasar kerja menghadapi tantangan yang dalam memperoleh pekerjaan yang layak dan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Penelitian Lubis (2023), menunjukkan bahwa sistem pendidikan di Indonesia masih belum sepenuhnya mampu menyiapkan lulusan yang adaptif terhadap kebutuhan dunia kerja modern. Kurikulum yang kaku, minimnya pelatihan berbasis industri, serta kurangnya program magang yang terstruktur menjadi faktor penyumbang tingginya tingkat pengangguran pada kelompok ini. Urbanisasi yang cepat tanpa diiringi penciptaan lapangan kerja yang memadai memperburuk tingkat pengangguran di perkotaan, terutama di kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, dan Medan. Penelitian Sunartono (2020), menunjukkan bahwa daerah perkotaan di Jawa masih menjadi magnet utama bagi pencari kerja muda dari berbagai daerah yang menyebabkan *oversupply* tenaga kerja di kota-kota

besar dan memperparah tingkat pengangguran di kawasan tersebut. Sementara itu, daerah luar Jawa masih mengalami keterbatasan dalam menciptakan peluang kerja formal, sehingga banyak tenaga kerja muda di luar Jawa akhirnya memilih bertahan di sektor informal atau bekerja di sektor pertanian subsisten.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah ini, seperti peluncuran program Kartu Prakerja yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja angkatan muda dan mempercepat transisi ke dunia kerja formal. Namun, evaluasi yang dilakukan oleh SMERU *Research Institute*, menunjukkan bahwa meskipun program ini berdampak positif terhadap peningkatan keterampilan digital dan kesiapan kerja, efeknya terhadap penyerapan tenaga kerja muda masih terbatas, terutama karena masih rendahnya permintaan tenaga kerja di sektor formal akibat ketidakpastian ekonomi global.

d. Ketidakaktifan

Tingkat ketidakaktifan tenaga kerja adalah proporsi penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak secara aktif mencari pekerjaan. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik 2023, sebagian besar individu yang tergolong tidak aktif di pasar kerja disebabkan oleh faktor keterlibatan dalam kegiatan pendidikan, tanggung jawab pekerjaan rumah tangga, serta ketidaktersediaan kesempatan kerja yang sesuai. Data BPS (2023) menunjukkan bahwa kelompok usia muda (15–24 tahun) yang sedang menempuh pendidikan menyumbang proporsi terbesar dari populasi tidak aktif, diikuti oleh perempuan usia produktif yang memilih mengurus rumah tangga (BPS, 2023).

Hal ini menunjukkan bahwa ketidakaktifan di pasar kerja bukan disebabkan oleh kurangnya minat terhadap pekerjaan, melainkan faktor struktural seperti keterbatasan akses terhadap peluang kerja yang layak, beban ganda gender, serta ketidakmerataan distribusi pendidikan dan pelatihan vokasional. Penelitian Widyaningsih (2024), menunjukkan bahwa rendahnya tingkat partisipasi kerja, terutama di kalangan perempuan dan penduduk muda berhubungan kuat dengan keterbatasan akses terhadap pelatihan keterampilan dan kurangnya program transisi dari pendidikan ke dunia kerja (*school-to-work transition programs*). Hal ini mengakibatkan sebagian besar dari mereka tetap berada di luar pasar kerja dalam jangka waktu yang panjang. Penelitian Handayani (2024), menunjukkan bahwa tingkat ketidakaktifan tenaga kerja di Indonesia juga dipengaruhi oleh persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang tersedia. Banyak individu dari kalangan terdidik memilih untuk tetap tidak aktif dibandingkan harus menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi gaji, status sosial, atau bidang keahlian mereka. Hal ini menimbulkan persoalan baru, yaitu meningkatnya *underutilization* tenaga kerja berpendidikan tinggi yang menurunkan produktivitas nasional secara agregat.

Pengembangan program pelatihan kerja dan pendidikan vokasional harus dilakukan untuk meningkatkan keterlibatan kelompok tidak aktif dalam pasar kerja. Program tersebut perlu dirancang secara responsif terhadap kebutuhan industri modern, dengan memperhatikan tren digitalisasi dan ekonomi hijau.

e. Pendidikan

Tingkat pendidikan tenaga kerja di Indonesia memang menunjukkan tren peningkatan dalam beberapa tahun terakhir, namun belum sepenuhnya mampu memenuhi tuntutan industri modern. Data Badan Pusat Statistik tahun 2023 mencatat bahwa sekitar 58% tenaga kerja di Indonesia masih berpendidikan maksimal setingkat SMA atau lebih rendah (BPS, 2023). Kondisi ini berdampak pada terbatasnya produktivitas dan kemampuan adaptasi tenaga kerja terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan industri baru. Penelitian Djazuli (2021), menunjukkan bahwa rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja menjadi salah satu faktor utama penghambat peningkatan produktivitas nasional. Penelitian Hariri,

Susilowati, dan Widodo (2024) menunjukkan bahwa investasi dalam pendidikan tinggi dan pelatihan vokasional penting untuk memperkuat daya saing tenaga kerja Indonesia di era digitalisasi ekonomi.

f. Upah

Dalam aspek upah, pasar tenaga kerja di Indonesia masih menunjukkan ketimpangan yang cukup signifikan, terutama antara pekerja di sektor formal dan informal. Penelitian Suhandi (2021), menunjukkan bahwa pekerja di sektor informal menerima upah sekitar 30–50% lebih rendah dibandingkan dengan pekerja di sektor formal, meskipun jam kerja yang ditempuh relatif sama atau bahkan lebih panjang. Hal ini menggambarkan rendahnya kualitas pekerjaan di sektor informal, yang umumnya ditandai dengan ketiadaan perlindungan sosial, jaminan ketenagakerjaan, serta akses terbatas terhadap pelatihan peningkatan keterampilan. Kesenjangan ini semakin diperparah oleh kenyataan bahwa lebih dari separuh tenaga kerja Indonesia saat ini masih bekerja di sektor informal.

Disparitas upah juga terjadi secara geografis antara daerah perkotaan dan pedesaan. Pekerja di wilayah perkotaan cenderung memperoleh upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja di daerah pedesaan. Menurut laporan BPS 2023, rata-rata upah pekerja di perkotaan sekitar 1,5 hingga 2 kali lebih besar dibandingkan upah pekerja di pedesaan (BPS, 2023). Perbedaan ini sebagian besar disebabkan oleh konsentrasi sektor industri dan jasa modern di kawasan perkotaan, yang menawarkan pekerjaan dengan produktivitas lebih tinggi dan nilai tambah ekonomi yang lebih besar. Sebaliknya, di pedesaan, sebagian besar pekerja masih bergantung pada sektor pertanian tradisional dan perdagangan kecil yang berisiko rendah dan berproduktivitas rendah.

g. Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja di Indonesia jika diukur berdasarkan Produk Domestik Bruto (PDB) per pekerja, masih menunjukkan kinerja yang relatif tertinggal dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan Asia, seperti Malaysia, Thailand, maupun Vietnam. Berdasarkan laporan *International Labour Organization* tahun 2022, produktivitas tenaga kerja Indonesia hanya mencapai sekitar 13.000 USD per pekerja setiap tahunnya dan jauh di bawah rata-rata produktivitas tenaga kerja di negara-negara ASEAN lainnya. Rendahnya tingkat produktivitas ini berakar dari faktor penggunaan teknologi yang masih terbatas, minimnya akses terhadap pelatihan tenaga kerja, serta tingginya proporsi sektor tradisional seperti pertanian berteknologi rendah dalam struktur perekonomian nasional.

Penggunaan teknologi modern di sektor-sektor utama, seperti pertanian, perdagangan, dan manufaktur ringan, masih tergolong rendah, menyebabkan efisiensi dan output per pekerja tetap stagnan. Menurut Ayuningtyas & Suryanata (2022), transformasi struktural Indonesia cenderung lambat, di mana transisi tenaga kerja dari sektor tradisional ke sektor modern belum diiringi dengan peningkatan keterampilan yang memadai. Sebagian besar pekerja yang bermigrasi ke sektor non-pertanian masih mengisi pekerjaan informal berproduktivitas rendah, sehingga dampaknya terhadap kenaikan produktivitas nasional menjadi sangat terbatas. Rendahnya investasi dalam program pelatihan dan pendidikan vokasional yang berbasis industri memperburuk situasi ini.

h. Kemiskinan

Pada kalangan tenaga kerja, kemiskinan pekerja tetap menjadi salah satu isu struktural yang belum terselesaikan di Indonesia. Meskipun terjadi pertumbuhan lapangan kerja dalam beberapa tahun terakhir, kenyataannya banyak pekerja yang tetap berada di bawah garis kemiskinan meskipun bekerja penuh waktu. Data Badan Pusat Statistik tahun 2023, menunjukkan bahwa sekitar 8,4% pekerja di Indonesia dikategorikan sebagai pekerja

miskin (BPS, 2023). Hal ini terjadi pada sektor-sektor ekonomi dengan produktivitas rendah, seperti pertanian tradisional dan perdagangan informal.

Pekerja miskin umumnya terjebak dalam pekerjaan yang tidak hanya bergaji rendah, tetapi juga minim jaminan sosial, tanpa akses terhadap asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, maupun pelatihan keterampilan. Penelitian Djirimu (2021), menunjukkan bahwa sektor pertanian dan perdagangan informal di Indonesia sangat rentan terhadap fluktuasi harga dan ketidakpastian ekonomi, sehingga memperbesar risiko kemiskinan bahkan bagi mereka yang memiliki pekerjaan. Penelitian Indriani, (2021), menunjukkan bahwa akses terbatas terhadap pendidikan dan pelatihan kerja yang berkualitas menjadi faktor utama yang memperburuk kemiskinan pekerja. Rendahnya tingkat pendidikan membuat pekerja sulit berpindah ke sektor-sektor bernilai tambah tinggi, sehingga memperpanjang siklus ketidaksetaraan pendapatan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan pekerjaan saja tidak cukup untuk mengurangi tingkat kemiskinan apabila kualitas pekerjaan yang tersedia tetap rendah. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah pekerja miskin, diperlukan upaya yang lebih terarah, seperti peningkatan akses terhadap pendidikan vokasional, penyediaan lapangan kerja yang layak di sektor formal, dan perlindungan sosial yang lebih luas bagi pekerja sektor informal.

Dampak Kebijakan, Transformasi Digital, dan Faktor Sosial-Ekonomi

Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia selama ini telah berfokus pada perluasan kesempatan kerja melalui program padat karya dan insentif investasi. Namun, efektivitas kebijakan ini masih belum maksimal dalam meningkatkan kualitas pekerjaan. Menurut Ramadani & Iskandar Diar (2024), bahwa dalam era digitalisasi, kebijakan ketenagakerjaan perlu bertransformasi ke arah pengembangan keterampilan digital, peningkatan literasi teknologi, dan mendorong wirausaha berbasis inovasi.

Transformasi digital juga mengubah struktur pasar tenaga kerja, dengan munculnya platform kerja berbasis teknologi (*gig economy*) seperti layanan transportasi daring dan marketplace digital. Fenomena ini, meskipun menciptakan peluang baru, juga membawa risiko baru, seperti ketidakpastian pendapatan dan kurangnya perlindungan sosial bagi pekerja. Faktor sosial-ekonomi seperti perubahan demografi, urbanisasi, dan ketimpangan pendidikan juga berperan besar dalam membentuk dinamika pasar tenaga kerja Indonesia. Menurut Pinilih & Yulianti (2021), bonus demografi yang sedang dinikmati Indonesia saat ini hanya akan menghasilkan manfaat ekonomi jika disertai dengan peningkatan keterampilan tenaga kerja dan perluasan akses terhadap pekerjaan layak.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis indikator pasar tenaga kerja Indonesia berdasarkan kerangka *Key Indicators of the Labour Market* (KILM), dapat disimpulkan bahwa terdapat perkembangan dalam beberapa aspek seperti peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja dan pendidikan tenaga kerja. Tingginya dominasi sektor informal, rendahnya produktivitas tenaga kerja, ketimpangan upah antara sektor dan wilayah, serta tingginya tingkat pekerja miskin menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi belum sepenuhnya inklusif dan berkualitas. Sektor pertanian, perdagangan, dan jasa masih menjadi penyerap tenaga kerja utama, namun transformasi ke sektor manufaktur dan jasa modern berjalan lambat, berdampak pada stagnasi produktivitas nasional. Ketidakaktifan tenaga kerja disebabkan faktor pendidikan dan ketiadaan peluang kerja, mengindikasikan perlunya penguatan program pelatihan vokasional yang relevan dengan kebutuhan industri masa kini. Permasalahan pengangguran, terutama di kalangan usia muda, semakin mempertegas urgensi reformasi pasar tenaga kerja yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan global. Disparitas upah antara pekerja

formal dan informal serta antara perkotaan dan pedesaan memperdalam kesenjangan sosial-ekonomi yang ada. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan, perluasan program pelatihan berbasis teknologi, perbaikan akses terhadap pekerjaan layak, serta percepatan transformasi struktural ekonomi menjadi kunci untuk memperbaiki kondisi pasar tenaga kerja Indonesia ke depan.

REFERENSI

Ayuningtyas, I., & Suryanata, M. (2022). Pengelompokan Provinsi Di Indonesia Menurut Indikator Pasar Tenaga Kerja. *Seminar Nasional Official Statistics*, 1(1), 427–436. <Https://Doi.Org/10.34123/Semnasoffstat.V2022i1.1489>

BPS. (2023). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2023*. Badan Pusat Statistika.

Citra Ramayani. (2022). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi*, 1(April), 45–46. <Https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/7094-Id-Analisis-Produktivitas-Tenaga-Kerja-Dan-Pertumbuhan-Ekonomi-Indonesia.Pdf>

Djazuli, R. F. (2021). Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia. *Adliya: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, 15(1), 1–18. <Https://Doi.Org/10.15575/Adliya.V15i1.10434>

Djirimu, M. A. (2021). Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Di Asean Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing. *Kajian Ekonomi Dan Keuangan*, 4(3), 195–215. <Https://Doi.Org/10.31685/Kek.V4i3.665>

Elsy. (2020). Fenomena Tenaga Kerja Asing Di Jepang Dewasa Ini. *Outlook Japan: Journal Of Japanese Area Studies*, 6(June 2018), 1–18.

Febriani, S., & Satrianto, A. (2022). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Besar Dan Sedang Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 4(4), 85. <Https://Doi.Org/10.24036/Jkep.V4i4.14065>

Handayani, T. (2024). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Di Indonesia Dengan Kebutuhan Tenaga Kerja Di Era Global. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 10(1), 53. <Https://Doi.Org/10.14203/Jki.V10i1.57>

Indriani, M. (2021). Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Gema Keadilan Edisi Jurnal. *Gema Keadilan*, Vol. 3, No, Pp. 74-85. <Https://Ejournal2.Undip.Ac.Id/Index.Php/Gk/Article/View/3644>

Lubis, P. I. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicators (Kpi) (Studi Kasus: Cv. Bunda Bakery Pekanbaru). *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 15(2), 113. <Https://Doi.Org/10.24014/Sitekin.V15i2.5121>

Mawuntu, P. S. T., & Aotama, R. C. (2022). Pengukuran Kinerja Ukm Berdasarkan Key Performance Indicators (Kpi) Metode Balanced Scorecard. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(1), 72–83. <Https://Doi.Org/10.22225/We.21.1.2022.72-83>

Nurhidayati. (2022). Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan Dan Implementasinya. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 241–248. <Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.31294/Widyacipta.V3i1>

Pinilih, M., & Yulianti, H. (2021). Perbandingan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Probisnis*, 9(1), 25–37.

Putri, Y., & Triani, M. (2020). Analisis Pasar Tenaga Kerja Sektor Industri Terhadap Tingkat Upah Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(2), 487–496. Http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari

Ramadani, G., & Iskandar Diar, D. (2024). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Diponegoro Journal Of Economics*, 33(9), 1–8. <Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.14710/Djoe.45198>

Rogayah, S. (2021). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Dan Upah Riil: Analisis Tingkat Provinsi Di Indonesia [Female Labour Force Participation Rate And Real Wage: Provincial-Level Analysis In Indonesia]. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 12(1), 57–69. <Https://Doi.Org/10.22212/Jekp.V12i1.1982>

Sihaloho, L., Arianti, J., & Lawitta Maulina Siahaan, R. (2020). Pengaruh Tingkat Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Profesionalisme Akuntan Menuju Sustainable Business Practice, July 2017*, 934–938.

Suhandi, S., Wiguna, W., & Quraysin, I. (2021). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 268–283. <Https://Doi.Org/10.46306/Vls.V1i1.28>

Sunartono. (2020). Analisis Peningkatan Kesempatan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Indonesia*, 10(1), 48–53.

Widyaningsih, A. T., Sani, S., Suseno, J., & Murdiani, A. M. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Integra*, 14(1), 53. <Https://Doi.Org/10.51195/Iga.V14i1.340>

Zulfahmi, & Wahyuni, H. (2023). Faktor Faktor Penyebab Perputaran Tenaga Kerja (Labour Turn Over) Pada Pt. Akses Komunikasi Indonesia Di Pontianak. *Jurnal Ekonomi*, 55(4), 524–530. <Https://Doi.Org/10.1134/S0514749219040037>