

Ketika Bonus Demografi Memberi Pertanda Suram



Ketika Bonus Demografi Memberi Pertanda Suram

Ringkasan Eksekutif

Kericuhan yang terjadi pada Job Fair di Bekasi pada Mei 2025, menyusul demonstrasi para pengemudi transportasi daring, menjadi sinyal peringatan serius mengenai kondisi pasar kerja Indonesia di tengah bonus demografi, yang sejatinya dimulai lebih satu decade lalu, ketika rasio ketergantungan kita sudah menyentuh kurang dari 50% ([Kompas, 29 April 2025](#)). **Lebih dari 25 ribu pencari kerja memperebutkan hanya 2.517 posisi** di bursa kerja tersebut, yang berujung pada kepanikan massa, aksi saling dorong, bahkan beberapa peserta pingsan ([VOI, 29 Mei 2025](#)). Insiden ini adalah gejala di permukaan dari masalah ketenagakerjaan yang lebih mendalam dan sistemik: angka pengangguran terbuka masih tinggi dan bahkan meningkat secara absolut, gelombang **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** terus terjadi, mayoritas tenaga kerja baru terpaksa terserap di sektor informal atau menganggur karena *mismatch* keterampilan. Bahkan banyak para pekerja baru yang terus mencoba peruntungan, semata karena pekerjaannya belum mampu memenuhi kebutuhan paling dasar kehidupan keluarganya.

Analisis multifaset dengan pendekatan *Systems Thinking* menunjukkan bahwa kericuhan di Bekasi bukan peristiwa yang berdiri sendiri, melainkan bagian dari pola ketenagakerjaan (*workforce*) nasional yang patut menjadi perhatian. Pola tersebut mencakup **peningkatan angkatan kerja ~3 juta orang per tahun** yang tidak seluruhnya terserap di sektor formal ([Kompas, 29 Mei 2025](#)), lonjakan PHK pasca pandemi, tingginya proporsi pekerja informal ~59% ([Antara, 5 Mei 2025](#)), serta paradoks lulusan vokasi (SMK) yang justru menyumbang tingkat pengangguran tertinggi ([Goodstats, 8 Mei 2025](#)). Struktur ekonomi, sektor formal khususnya, dan institusi ketenagakerjaan yang ada belum mampu mengimbangi derasnya suplai tenaga kerja usia produktif maupun dinamika di dalamnya. Paradigma pembangunan saat ini optimis, bahkan terkesan mengglorifikasi, bahwa bonus demografi secara otomatis akan mengakselerasi pertumbuhan, sehingga menganggap persoalan penyerapan tenaga kerja dapat tertangani seiring waktu. Paradigma semacam ini rentan mengabaikan gejala-gejala sosial kemasyarakatan yang sebenarnya bisa dibaca sebagai peringatan dini – seperti kericuhan job fair – bahwa tanpa intervensi strategis, bonus demografi adalah bencana demografi.

Analisis ini mengandalkan data sekunder media nasional dan beberapa snapshot. Kajian ini disusun dengan harapan menjadi kontribusi pemetaan masalah dengan *helicopter view* yang bermanfaat bagi potensi solusi-solusi yang lebih komprehensif dan menyentuh akar permasalahan yang sebenarnya. Dokumen ini bukan laporan akhir; ia disusun sebagai *early warning* yang memetakan gejala awal krisis ketenagakerjaan dan menuntut aksi lanjutan dengan kebijakan terpadu. Pemetaan masalah yang komprehensif juga akan menghindarkan dari solusi instan nan populis yang sebenarnya hanya bersifat laksana *placebo effect* karena cenderung menyederhanakan masalah yang kompleks dan rumit.

Kata kunci: Kericuhan Job Fair Bekasi 2025; Bonus Demografi; Pendekatan Systems Thinking; Tenaga Kerja; Pengangguran; PHK; Pekerjaan Layak; Pertumbuhan Ekonomi; Struktur Ekonomi; Ketenagakerjaan

Pendahuluan

Indonesia bisa disebut sedang dalam puncak **bonus demografi**, ditandai oleh besarnya proporsi penduduk usia produktif dibanding usia non-produktif dengan rasio ketergantungan di bawah 50% sejak sekitar satu decade lalu. Pada puncak periode ini, populasi usia kerja mencapai sekitar dua kali lipat populasi di luar usia kerja, yang secara teoretis merupakan modal tenaga kerja melimpah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi ([Kompas, 27 Juni 2023](#)). Pemerintah kerap menggaungkan bonus demografi sebagai peluang emas menuju *Indonesia Emas 2045*. Namun, apakah peluang tersebut otomatis terwujud? Insiden terkini di Job Fair Bekasi 2025 justru mengirimkan sinyal sebaliknya – potensi bonus demografi yang tidak terkelola baik dapat berubah menjadi ancaman berupa meningkatnya jumlah pengangguran massal. Bukan hanya sebatas pengangguran absolut, melainkan juga pekerja dengan pekerjaan yang tidak *decent*, dimana pekerja disini akan terus berjibaku dalam kolam dimana angkatan kerja baru memasuki pasar.

Job Fair Bekasi yang berakhir ricuh pada 27 Mei 2025 memperlihatkan kesenjangan besar antara **tingginya suplai tenaga kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia**. Lebih dari 25 ribu pencari kerja memadati lokasi untuk memperebutkan sekitar 2.500 lowongan yang ditawarkan. Kepadatan dan antusiasme ini akhirnya berujung pada kekacauan: peserta saling berdesakan untuk memindai QR code pendaftaran dan mendatangi booth perusahaan, sehingga terjadi aksi dorong-mendorong, berdesakan, bahkan baku hantam di tempat kejadian. Sedikitnya 9 orang dilaporkan pingsan dan harus mendapat perawatan medis ([VOI, 29 Mei 2025](#)). Kejadian tersebut tidak hanya menggambarkan kurang matangnya persiapan teknis acara bursa kerja, tetapi yang lebih penting **mengindikasikan besarnya tekanan sosial-ekonomi**: puluhan ribu orang berebut peluang dari ribuan lowongan, pertanda jelas bahwa **lapangan kerja yang tersedia jauh dari cukup untuk menampung angkatan kerja** yang ada.

Kejadian di Bekasi memicu reaksi pemerintah daerah dan pusat. Gubernur Jawa Barat segera mengumumkan rencana peluncuran **sistem rekrutmen tenaga kerja berbasis digital** untuk mencegah kepadatan fisik dan memperbaiki kesesuaian pencari kerja dengan lowongan. Secara terpisah, Menteri Ketenagakerjaan menyatakan akan melakukan evaluasi atas penyelenggaraan job fair di daerah agar ke depan berjalan lebih tertib dan efektif ([VOI, 29 Mei 2025](#)). Upaya cepat tanggap ini patut diapresiasi, namun sebaiknya tidak menutupi persoalan laten yang tersembunyi di balik keriuhan.

Paparan ini menegaskan bahwa insiden job fair Bekasi bukan sekadar masalah teknis acara, melainkan boleh jadi merupakan gejala dari persoalan sistemik ketenagakerjaan di Indonesia. Kajian ini mendekati permasalahan ini secara **multi faset berbasis pendekatan *Systems Thinking***. Pendekatan ini menguraikan masalah ke dalam empat tingkatan analisis: **Peristiwa, Pola, Struktur, dan Mental Model (Paradigma)**. Melalui kerangka tersebut, kita dapat memahami keterkaitan antara sebuah peristiwa di lapangan dengan pola dan struktur yang mendasarinya, hingga ke pola pikir kebijakan yang mungkin menjadi akar masalah.



Keriuhan job fair Bekasi sejatinya alarm bagi kita bahwa paradigma lama perlu dirombak.

Analisis Multi Faset dengan Pendekatan *Systems Thinking*

Level Peristiwa (Kericuhan Job Fair Bekasi 2025)

Pada **level peristiwa (event)**, kita fokus pada insiden kericuhan yang terjadi di Job Fair Bekasi ini. Bursa kerja yang diselenggarakan Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bekasi di Convention Center, Jababeka, tersebut menarik **antrean pencari kerja dalam jumlah yang jauh melampaui kapasitas lowongan**. Menurut laporan media, **diperkirakan 25 ribu pencari kerja memadati lokasi untuk memperebutkan 2.517 posisi dari 64 perusahaan** yang berpartisipasi. Antusiasme membludak ini memicu situasi tak terkendali ketika **para pelamar berebut memindai QR code pendaftaran** yang ditempel di lokasi; kerumunan mendesak maju secara bersamaan hingga terjadi dorong-dorongan dan bahkan perkelahian fisik. Akibatnya, acara job fair berubah kacau – *crowd control* gagal, beberapa peserta jatuh pingsan, dan panitia terpaksa mengevakuasi korban ke fasilitas kesehatan. Semestinya jika harus memindai QR Code dengan gawai masing-masing, tidak perlu ada event job fair seperti ini. Kecuali lontaran *anonim* di media social bahwa perusahaan wajib mengikuti job fair karena permintaan dari Pemerintah itu benar.

Reaksi cepat datang setelah kejadian. Pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui Gubernur Dedi Mulyadi mengumumkan rencana menerapkan **sistem rekrutmen digital** untuk penyaluran tenaga kerja, dengan harapan metode daring dapat mencegah penumpukan pencari kerja di lokasi fisik dan meningkatkan efisiensi rekrutmen. Sementara itu, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) menyatakan akan **mengevaluasi penyelenggaraan job fair** di berbagai daerah agar peristiwa serupa tidak terulang dan memastikan bursa kerja berlangsung lebih tertib ke depannya ([VOI, 29 Mei 2025](#)). Langkah-langkah ini menunjukkan kesadaran pemerintah bahwa tata laksana bursa kerja perlu dibenahi, termasuk pemanfaatan teknologi informasi dalam pasar kerja.

Namun, **substansi persoalan yang tersembunyi di balik kericuhan ini melampaui sekadar isu teknis penyelenggaraan job fair**. Pengamat ketenagakerjaan Tadjuddin Noer Effendi menilai kericuhan semacam ini **bisa terjadi di mana saja** karena fenomenanya meluas secara nasional – tingginya jumlah angkatan kerja baru yang bertemu dengan gelombang PHK dan “pertaruhan” *decent work* menciptakan situasi “siap meledak” di pasar kerja ([Kompas, 25 Mei 2025](#)). Menurut Tadjuddin, apa yang terjadi di Bekasi **mencerminkan begitu banyaknya masyarakat yang membutuhkan lapangan pekerjaan** di tengah lapangan kerja yang terbatas. *“Itu indikasi sebenarnya, masyarakat kita sedang membutuhkan peluang kerja. Sebab angka pengangguran kita kan meningkat, menurut BPS,”* ungkapnya ([Kompas](#)). Dengan kata lain, kericuhan di job fair merupakan sinyal bahwa perekonomian belum mampu menyerap tenaga kerja sebanyak yang memerlukannya. Setiap kali ada kesempatan lowongan terbuka (seperti job fair), akan selalu diserbu ribuan pencari kerja yang sedang menganggur, terjebak di pekerjaan informal atau yang bertaruh untuk *decent work*. Insiden di Bekasi 2025 ini **hanyalah puncak gunung es** – gejala kasatmata dari masalah ketenagakerjaan nasional yang kronis.



Polanya jelas: jumlah pencari kerja tumbuh secara eksponensial sedangkan lapangan kerja formal bertumbuh linear.

Dari level peristiwa ini, analisis akan berlanjut ke level Pola, untuk melihat potensi trend ketenagakerjaan yang melatarbelakangi insiden tersebut. Pemahaman pola akan menjawab pertanyaan: faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kericuhan seperti di Bekasi dapat terjadi dan berpotensi berulang di daerah lain?

Level Pola (Pengangguran, PHK, Sektor Informal, Ketidaksesuaian Keterampilan)

Pada **level pola (pattern)**, kita mengidentifikasi tren dan indikator berulang dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia yang berkontribusi pada terjadinya event seperti keriuhan job fair Bekasi. Beberapa pola kunci yang terdeteksi antara lain: (1) **pertumbuhan angkatan kerja baru yang besar setiap tahun**, (2) **tingginya angka pengangguran dan PHK**, (3) **tingginya dominasi pekerjaan informal**, (4) **ketidaksesuaian keterampilan (skill mismatch) antara pencari kerja dan kebutuhan pasar**, dan (5) **hasil dari pekerjaan yang ada jauh dari memadai untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup paling dasar**.

Pertumbuhan Angkatan Kerja dan Pengangguran: Setiap tahun, sekitar **3 hingga 3,5 juta penduduk memasuki usia angkatan kerja dan siap masuk pasar kerja** ([Kompas, 29 Mei 2025](#)). Lonjakan suplai tenaga kerja ini menjadi tantangan besar bila tidak diimbangi oleh perluasan kesempatan kerja. Data Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2025 mencatat **jumlah pengangguran terbuka mencapai 7,28 juta orang**, naik sekitar 83.450 orang (1,11%) dibanding setahun sebelumnya. Kenaikan jumlah pengangguran tersebut terjadi di tengah bertambahnya angkatan kerja sebesar 3,67 juta orang dalam kurun yang sama – artinya, pertumbuhan lapangan kerja baru belum mampu menyerap seluruh tambahan tenaga kerja. Meskipun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional turun sedikit menjadi 4,76% (Feb 2025) akibat basis angkatan kerja yang membesar, **secara absolut jumlah pengangguran justru meningkat** ([Kompas, 5 Mei 2025](#)). Hal ini menunjukkan adanya kelompok penduduk produktif yang tersisih dari penyerapan ekonomi. **Setiap tahun Indonesia menghadapi “beban” 3 jutaan pencari kerja baru**, dan beban ini kian menumpuk jika penciptaan kerja stagnan.

Gelombang PHK: Pola lain yang mengemuka adalah tren **PHK yang meningkat dalam beberapa tahun terakhir**, terutama pasca guncangan ekonomi akibat pandemi dan perlambatan ekonomi global. Tercatat The Forbes menulis sebuah artikel dengan judul 2025 sebagai tahun pemutusan hubungan kerja ([Forbes, 25 Maret 2025](#))

Pengamat mencatat “*PHK terus meningkat di Indonesia*” belakangan ini. Mulai dari manufaktur, media, teknologi hingga *hospitality*. Kementerian Ketenagakerjaan sendiri melaporkan jumlah kasus PHK tahun 2025 telah mencapai **26.455 kasus per 20 Mei 2025**. Sebagai perbandingan, selama bulan Januari–Februari 2025 saja tercatat 18.610 pekerja terkena PHK, naik hampir **460%** dibanding periode yang sama tahun sebelumnya ([KBR](#)). Lonjakan PHK ini menambah deretan pencari kerja baru di pasar tenaga kerja, banyak di antaranya adalah pekerja berpengalaman yang kehilangan mata pencaharian. Hal ini berarti **setiap gelombang PHK akan langsung mengisi barisan pengangguran** dan semakin memperketat persaingan mendapatkan pekerjaan yang sedikit jumlahnya. Kondisi tersebut turut menjelaskan mengapa job fair di Bekasi diserbu puluhan ribu orang – tidak hanya para *fresh graduates* yang belum pernah bekerja, tetapi juga korban PHK dan pekerja aktif yang mencari pekerjaan baru yang lebih aman. Kemenaker sendiri mengakui tingginya animo di Job Fair Bekasi dipengaruhi pula oleh sebagian pekerja yang sudah bekerja namun ingin pindah ke pekerjaan lain yang dirasa lebih cocok atau menjanjikan ([Detik](#)). Berkenaan dengan tingginya PHK, Pemerintah memberikan fakta apologetik dengan tumbuhnya lapangan kerja baru ([Detik](#)) -dengan mengabaikan realitas bahwa lapangan kerja baru tersebut tidak secara otomatis bisa diisi oleh korban PHK ini.

” Setiap gelombang PHK akan langsung mengisi barisan pengangguran dan semakin memperketat persaingan mendapatkan pekerjaan yang sedikit jumlahnya.

Dominasi Pekerja Informal: Pola ketiga adalah struktur pasar kerja yang didominasi sektor informal. Data BPS terbaru menunjukkan **proporsi pekerja informal di Indonesia meningkat menjadi 59,40% pada Februari 2025 (sekitar 86,6 juta orang)** ([Antara](#)). Dengan kata lain, hampir 6

dari 10 orang yang bekerja berada di sektor informal atau dalam status pekerjaan yang rentan (usaha sendiri, pekerja keluarga tak dibayar, buruh harian, dll.). Porsi pekerja informal ini bahkan sedikit lebih tinggi dibanding tahun-tahun sebelumnya (Feb 2024: 59,17%) yang menandakan **belum terjadi pergeseran berarti menuju struktur tenaga kerja formal**. Konsekuensinya, meski statistik menunjukkan jumlah penduduk bekerja meningkat (Feb 2025: 145,77 juta orang, naik 3,59 juta dari tahun sebelumnya) ([Kompas](#)), banyak di antaranya terserap ke pekerjaan informal yang berpendapatan rendah dan tanpa jaminan. Hal penting yang juga perlu dicatat adalah definisi “bekerja”, karena definisi ini berpengaruh langsung pada angka statistik dan pada pencari kerja. **Sektor informal** yang tetap tinggi ini merupakan pola yang mengkhawatirkan: sektor informal cenderung menjadi “penampung” dan “pintu darurat” sisa tenaga kerja yang tidak tertampung di sektor formal, sehingga keberadaannya yang besar mengindikasikan keterbatasan kapasitas sektor formal dalam menyediakan pekerjaan layak. Imbas pada event Bekasi, bisa jadi ribuan pencari kerja yang hadir adalah mereka yang sebenarnya sudah bekerja secara informal atau paruh waktu namun mendambakan pekerjaan formal yang lebih menjanjikan pendapatan dan keamanan. Tingginya proporsi pekerja informal berarti **banyak orang akan tetap aktif mencari pekerjaan lebih baik**, sehingga setiap kesempatan lowongan akan dibanjiri pelamar.

Ketimpangan Kualifikasi (Ketidaksesuaian Keterampilan): Pola terakhir yang esensial adalah **kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri**. Secara statistik, kelompok **usia muda 19– 24 tahun menyumbang tingkat pengangguran tertinggi**, beriringan dengan status pendidikan. Mirisnya, **lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) – yang seharusnya siap kerja – konsisten menjadi penyumbang terbesar pengangguran**. BPS mencatat TPT lulusan SMK pada Februari 2025 sekitar **8,0%**, tertinggi dibanding semua jenjang Pendidikan ([Goodstats](#)). Angka ini bukan anomali sesaat; pada Feb 2024 TPT SMK bahkan 8,62%, dan Feb 2023 mencapai 9,60% ([Goodstats](#)). *Fenomena ini berulang kali terjadi*, menandakan **lulusan SMK secara konsisten menjadi kelompok dengan tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia**. Padahal, program SMK dirancang agar siswa siap memasuki dunia kerja setelah lulus. Kenyataannya berbanding terbalik – **banyak lulusan SMK justru sulit terserap** di pasar kerja. Ketimpangan ini menimbulkan pertanyaan besar: **mengapa tenaga terlatih vokasional masih menganggur?** Penyebabnya bisa mengerucut pada *ketidaksesuaian* keterampilan, baik keterampilan teknis maupun sosial. Industri kerap mengeluhkan kualitas lulusan vokasi belum memenuhi standar kebutuhan mereka, baik dari segi keahlian teknis spesifik maupun *soft skills*. BPS dan Kemenaker juga mencatat bahwa pengangguran Indonesia masih didominasi oleh lulusan pendidikan menengah ke bawah dengan kompetensi dan daya saing yang rendah ([Kompas](#)). Dengan demikian, ada **benang merah** antara pola ini dan insiden Bekasi: sebagian besar dari 25 ribu pencari kerja yang memadati job fair kemungkinan adalah pemuda lulusan SMA/SMK yang menganggur. Mereka telah menyelesaikan pendidikan namun tidak kunjung mendapatkan pekerjaan karena keterampilan mereka tidak cocok dengan lowongan yang tersedia atau kalah bersaing dengan korban PHK yang telah memiliki pengalaman. Setiap ada bursa kerja, kelompok ini akan muncul berbondong-bondong mencoba peruntungan, seringkali berkompetisi untuk posisi di bawah kualifikasi mereka sekalipun. Ketidaksesuaian keterampilan juga ditengarai akan semakin meningkat seiring dengan disrupsi dan revolusi teknologi, khususnya percepatan dan akselerasi perkembangan AI.

Pola-pola di atas – laju pertumbuhan angkatan kerja dengan penyerapan yang rendah, maraknya PHK, tingginya sektor informal, ketidaksesuaian keterampilan dan pekerjaan yang layak – menciptakan **tekanan sistemik** pada pasar tenaga kerja Indonesia. Kericuhan Job Fair Bekasi merupakan manifestasi saat tekanan tersebut memuncak di satu titik pertemuan pencari kerja dan peluang kerja. **Polanya jelas: jumlah pencari kerja tumbuh secara eksponensial sedangkan lapangan kerja formal bertumbuh linear**, sementara banyak di antaranya tidak memiliki kompetensi sesuai permintaan pasar. Pola ini tidak hanya terjadi di Bekasi, tetapi bersifat nasional. Pengamat mengingatkan, *“di mana saja (kericuhan serupa) bisa meledak, karena fenomena ini meluas”* ([Kompas](#)) – artinya daerah lain dengan karakteristik serupa (banyak pengangguran muda, PHK tinggi, sedikit lowongan) dapat mengalami hal yang sama.

Pola ini tidak terjadi dalam ruang hampa; ia terjadi berulang karena adanya struktur atau mekanisme mendasar dalam ekonomi dan institusi ketenagakerjaan yang memungkinkan pola itu terus berlangsung.

Level Struktur (Struktur Ekonomi dan Institusi Ketenagakerjaan)

Level **Struktur** menggali kondisi fundamental (struktural) yang memunculkan pola-pola permasalahan ketenagakerjaan. Di sini kita mendalami kebijakan, struktur ekonomi, dan institusi yang membentuk dinamika pasar kerja. Beberapa struktur kunci antara lain: **(1) kapasitas penciptaan lapangan kerja formal yang terbatas dalam struktur ekonomi saat ini, (2) kesenjangan sistem pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan industri, (3) kelembagaan pasar kerja yang belum efektif** (misalnya sistem informasi tenaga kerja yang lemah), serta **(4) kebijakan dan regulasi ketenagakerjaan yang belum optimal dalam melindungi dan memfasilitasi pekerja.**

Struktur Ekonomi dan Kapasitas Penyediaan Kerja: Perekonomian Indonesia dalam beberapa tahun terakhir tumbuh namun cenderung tidak *labor-intensive* (tidak banyak menyerap tenaga kerja per unit output). Sektor-sektor dengan kontribusi besar pada PDB (misal: pertambangan, perkebunan, otomasi industri) relatif padat modal dan tidak menciptakan pekerjaan dalam jumlah masif. Sementara sektor yang secara tradisional banyak menyerap tenaga kerja (pertanian tradisional, manufaktur padat karya, usaha mikro dan kecil) pertumbuhannya cenderung stagnan atau transformasinya tersendat. **Akibatnya, daya serap sektor formal tidak sebanding dengan penambahan angkatan kerja.** Pemerintah telah menargetkan penciptaan jutaan lapangan kerja baru melalui investasi dan proyek strategis nasional, namun realisasi di lapangan belum cukup signifikan. Hal ini tercermin dari stagnannya tingkat pengangguran terbuka di kisaran 4,5–5% selama beberapa tahun terakhir, dan bahkan jumlah pengangguran absolut naik pada 2025 meski ekonomi tumbuh ([Kompas](#)). Dengan kata lain, ada *gap* struktural antara laju pertumbuhan ekonomi dan laju penciptaan kerja. Selama struktur ekonomi belum bergeser ke basis yang lebih banyak menyerap tenaga kerja (misalnya industrialisasi manufaktur berorientasi ekspor atau perluasan sektor jasa produktif), tekanan pengangguran akan terus berlangsung. Kombinasi tingginya PHK dan pertumbuhan angkatan kerja baru tidak bisa lagi diatasi dengan penciptaan lapangan kerja baru belaka. Mempertahankan sektor formal padat karya akhirnya menjadi tidak kalah mendesak untuk dilakukan.



Paradigma pembangunan tenaga kerja saat ini nampaknya masih diliputi *over confidence* bahwa bonus demografi secara otomatis akan menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi.

Kesenjangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan: Struktur fundamental lain terletak pada sistem pendidikan nasional dan pelatihan vokasional yang **belum selaras dengan kebutuhan pasar kerja.** Lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi banyak yang keluar dengan kompetensi yang tidak sesuai permintaan industri terkini. Hal ini disebabkan kurikulum yang kurang melibatkan dunia usaha, keterbatasan sarana praktik, dan minimnya program *link and match*. Laporan APEC 2015 sudah mengingatkan bahwa **Indonesia sebenarnya tidak kekurangan lulusan secara kuantitas, tetapi kekurangan tenaga kerja dengan keahlian yang tepat untuk bekerja** ([Kompas](#)). Artinya, dari sisi pasokan pendidikan, jumlah orang berijazah tinggi terus meningkat, tetapi banyak di antara mereka menganggur atau bekerja di luar bidangnya karena kualitas dan keahlian spesifik yang dimiliki tidak sesuai standar pasar. Rendahnya daya saing keterampilan ini tercermin pula dalam indikator global: peringkat **daya saing digital Indonesia berada di posisi 53 dari 64 negara** pada 2021 ([Kompas](#)), menunjukkan masih tertinggalnya penguasaan teknologi dan keahlian digital di era

ekonomi baru. Struktur pendidikan yang demikian menciptakan output lulusan yang rentan jadi penganggur atau pekerja informal, alih-alih terserap optimal di sektor formal. Ini menjelaskan kenapa **pengangguran didominasi lulusan SMK/SMA** – karena struktur kurikulum dan kualitas pendidikan mereka belum menghasilkan kompetensi yang dicari pasar.

Institusi Pasar Kerja dan Layanan Ketenagakerjaan: Dari sisi kelembagaan ketenagakerjaan, masih ada kelemahan struktural dalam **sistem informasi dan penyaluran tenaga kerja**. Selama ini, bursa kerja konvensional (*job fair*) dan pencarian kerja lewat jalur personal masih menjadi andalan banyak pencari kerja. Akibatnya, pencari kerja kerap bergerombol di event fisik (seperti *job fair* Bekasi) atau mengandalkan jaringan informal. Pemerintah daerah dan pusat baru berencana memperkuat sistem ini setelah kejadian Bekasi, misalnya dengan menjanjikan **portal rekrutmen tenaga kerja berbasis digital** di Jabar ([VOI](#)). Sebelumnya, Kementerian Ketenagakerjaan juga rutin menggelar *job fair* tersendiri di tingkat pusat, namun sifatnya tetap terbatas episodik. Struktur pelayanan publik ketenagakerjaan (seperti pusat informasi kerja, layanan antar-kerja, *job matching online*) belum optimal menjangkau seluruh pencari kerja. Implikasinya, **pasar kerja menjadi tidak efisien**: di satu sisi banyak penganggur mencari kerja, di sisi lain ada posisi yang kosong atau bisnis baru yang butuh tenaga, tapi informasinya tidak terhubung cepat. Hal ini berkontribusi pada tingginya angka pengangguran struktural. Terkait PHK, pemerintah telah membentuk Satgas PHK untuk memonitor dan mengendalikan kasus PHK massal, namun peran pencegahan dan mitigasinya perlu waktu untuk teruji. Secara struktural, perlindungan terhadap pekerja terdampak PHK masih bertumpu pada pesangon (yang implementasinya sering tidak optimal) dan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang baru berjalan. Belum ada *unemployment benefit* memadai, sehingga korban PHK langsung terjun ke pasar kerja bersaing dengan *fresh graduate* tanpa ada masa transisi untuk *upskilling*. Ini satu lagi kelemahan struktur institusi ketenagakerjaan kita.

Kebijakan dan Regulasi Ketenagakerjaan: Dari sisi regulasi, UU Cipta Kerja yang diharapkan mendorong penciptaan kerja melalui investasi sudah berlaku, namun dampaknya belum terasa signifikan dalam waktu singkat. Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia masih perlu menyeimbangkan fleksibilitas bagi pemberi kerja dengan keamanan bagi pekerja. Beberapa perusahaan cenderung mengambil jalan PHK atau *outsourcing* untuk efisiensi biaya, yang dapat meningkatkan volatilitas kesempatan kerja. Struktur hubungan industrial demikian bisa berkontribusi pada gelombang PHK di sektor tertentu (misal: industri padat karya yang terpukul kenaikan biaya produksi). Selain itu, **paradigma kebijakan pembangunan** yang selama ini lebih menitikberatkan pertumbuhan PDB daripada kualitas pertumbuhan (apakah inklusif menyerap tenaga kerja) juga merupakan isu struktural. Indikator keberhasilan pembangunan sering diukur dari angka makro (*growth*, investasi), sementara indikator tenaga kerja dianggap otomatis pasti mengikuti.

Akibatnya, fokus kebijakan langsung penciptaan lapangan kerja kurang menonjol, padahal itu inti agar bonus demografi bisa terserap dan produktif. Pemerintah memang menjalankan program seperti **Kartu Prakerja** untuk peningkatan keterampilan pencari kerja dan korban PHK, serta baru-baru ini menginisiasi program **School-to-Work Transition** untuk lulusan SMK ([Goodstats](#)). Ini menunjukkan upaya perbaikan struktur dalam hal peningkatan kualitas SDM. Kebijakan ini tepat sasaran secara konsep, namun tentu perlu didekati secara kritis ketika diterapkan pada lulusan institusi vokasi yang semestinya sudah siap terjun ke dunia kerja.

Intinya, pada level *Struktur* kita melihat bahwa **struktur ekonomi belum cukup inklusif menyerap tenaga kerja, sistem pendidikan dan pelatihan belum menghasilkan tenaga kerja siap pakai sesuai kebutuhan, serta institusi layanan pasar kerja yang belum inklusif secara komprehensif**. Kombinasi kelemahan struktural ini menjelaskan mengapa pola-pola pengangguran, PHK, informalitas, dan *mismatch* terus terjadi berulang. Meski demikian, struktur ini bukan sesuatu yang tidak bisa ditangani. Dengan reformasi kebijakan yang tepat, struktur bisa diubah untuk mengarahkan pola ke tren yang lebih positif.

Sebelum beralih ke rekomendasi, analisis *Systems Thinking* mengharuskan kita melihat satu level terakhir yaitu **Mental Model**. Level ini menggali paradigma atau pola pikir para pembuat kebijakan dan masyarakat luas yang mungkin turut melanggengkan struktur dan pola permasalahan. Dengan memahami *mental model*, kita dapat merumuskan perubahan paradigma apa yang dibutuhkan agar solusi yang diambil dapat berjalan efektif.

Mental Model (Paradigma Pembangunan Ketenagakerjaan dan Bonus Demografi)

Pada tingkatan **Mental Model**, kita menelaah asumsi, nilai, dan cara pandang yang mendasari kebijakan ketenagakerjaan terkait bonus demografi. **Paradigma pembangunan tenaga kerja saat ini** nampaknya masih diliputi *over confidence* bahwa bonus demografi secara otomatis akan menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi (*demographic dividend*). Sebuah keyakinan dan anggapan yang tidak keliru, namun bisa **mengabaikan syarat-syarat penting** agar bonus demografi benar-benar menjadi berkah. Sekretaris Jenderal Kemnaker, Anwar Sanusi, misalnya, **mengingatkan** bonus demografi juga bisa menjadi ancaman jika tidak diiringi peningkatan kualitas tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja (*Kompas*). Artinya di tingkat konseptual sebenarnya sudah diketahui bahwa **tanpa upaya serius meningkatkan keterampilan dan menyediakan pekerjaan, bonus demografi berpotensi menambah angka pengangguran** alih-alih mengurangi. *Mental model* ideal yang disarankan adalah bahwa bonus demografi bukan jaminan otomatis, melainkan “*window of opportunity*” yang harus diisi dengan investasi SDM dan perluasan kesempatan kerja. Dan hal ini penuh kompleksitas sosial-ekonomi-politik, sebagaimana diindikasikan di awal tahun 2025 dengan naiknya tagar #KaburAjaDulu di media sosial ([The Conversation](#))

Namun, dalam praktik diskursus publik dan implementasi, sering terlihat **mental model yang kurang sense of urgency** terhadap krisis ketenagakerjaan. Misalnya, pasca keriuhan Job Fair Bekasi, alih-alih mengakui adanya masalah ketenagakerjaan serius, pejabat Humas Kemnaker justru **membantah anggapan bahwa membludaknya peserta job fair mencerminkan sulitnya mencari kerja**. Ia menilai kejadian itu semata karena tingginya animo masyarakat terhadap lowongan pekerjaan, bukan karena lapangan kerja langka (*Detik*). “*Kalau dibilang job fair Bekasi membludak bahkan ricuh sebagai potret sulitnya mencari pekerjaan di Indonesia, saya kira kurang tepat,*” ujarnya menyangkal. Pandangan ini mencerminkan mental model defensif yang enggan mengakui persoalan yang lebih mendasar dan mengakar, dan cenderung melihat sisi “antusiasme masyarakat” sebagai hal positif semata. Meskipun benar bahwa antusiasme pencari kerja tinggi, menafsirkan keriuhan hanya sebagai indikasi semangat tanpa mengaitkannya dengan **keterbatasan lapangan kerja** berisiko meninabobokan kita terhadap ancaman pengangguran. Paradigma pikir seperti ini – cenderung *business-as-usual* dan reaktif terhadap gejala ketimbang proaktif mengatasi akar masalah – perlu diubah.



Sektor informal cenderung menjadi ‘penampung’ dan ‘pintu darurat’ sisa tenaga kerja yang tidak tertampung di sektor formal.

Selain itu, mental model pemerintah kadang **terlalu berfokus pada indikator makro** seperti pertumbuhan ekonomi dan penurunan persentase pengangguran, tanpa melihat realita di balik angka. Sebagai contoh, tingkat pengangguran terbuka nasional sempat turun sedikit (dari ~5,0% ke 4,76%), yang bisa saja diglorifikasi sebagai keberhasilan, padahal **jumlah penganggur sebenarnya naik** dan banyak penganggur muda terdidik belum tertangani (*Kompas*). Jika pengambilan kebijakan berpatokan pada angka indikator semata, ada risiko puas diri dan terjebak pada apa yang dikenal sebagai *Goodhart’s Law*. Mental model ini harus bergeser ke fokus pada **angka absolut kesempatan kerja yang tercipta**, kualitas pekerjaan, dan pemerataan akses kerja.

Di tingkat masyarakat, ada pula mental model bahwa penyelesaian masalah kerja adalah tanggung jawab individu (misal: harus lebih giat mencari, meningkatkan pendidikan sendiri, merantau ke kota, dll.) dan mengabaikan permasalahan struktural yang lebih sublim. Ini akan mengurangi tekanan bagi pemerintah untuk menyediakan sistem pendukung dan ekosistem ketenagakerjaan yang sehat. Pandangan seperti ini umum di negara berkembang – pengangguran dianggap masalah personal bukan struktural. Akibatnya, kebijakan publik yang sistemik (seperti *unemployment insurance*, pelatihan *reskilling* dan *upskilling*, program padat karya, iklim ramah investasi, dll) kurang didorong karena mental model masyarakat pun menerima keadaan sebagai *given* dan nasib.

Paradigma pembangunan tenaga kerja dan bonus demografi yang idealnya dibangun adalah paradigma yang *decent job-oriented*. Artinya setiap kebijakan ekonomi dinilai dampaknya terhadap penciptaan lapangan kerja yang layak. Bonus demografi harus dilihat sebagai tantangan yang membutuhkan terobosan, bukan sekadar diasumsikan akan membawa “berkah” dengan sendirinya. *Mindset* para pemangku kebijakan harus bergeser dari sekadar fasilitator pasif (misal menggelar *job fair* dan berharap pasar kerja menyerap tenaga kerja otomatis) menjadi **aktor aktif pencipta ekosistem pekerjaan** – misalnya dengan merancang insentif investasi yang menyerap tenaga kerja lokal, memastikan kualitas lulusan sesuai standar industri, hingga memberikan perlindungan sosial bagi yang menganggur agar bisa meningkatkan keterampilan. Tanpa perubahan mental model ini, kebijakan yang ada mungkin hanya akan menyentuh permukaan masalah. Kericuhan *job fair* Bekasi sejatinya “*alarm*” bagi kita bahwa paradigma lama perlu dirombak. Bonus demografi bisa berubah menjadi bencana demografi jika mental model pembangunan tidak bergeser ke arah pro-tenaga kerja.

Setelah memahami keempat tingkatan analisis, semakin terlihat bahwa solusi yang dibutuhkan pun harus bersifat menyeluruh: jangka pendek menangani gejala kritis di lapangan, dan jangka menengah-struktural melakukan pembenahan mendasar serta pergeseran paradigma.

Rekomendasi Kebijakan Strategis

Berdasarkan analisis sistemik di atas, rekomendasi kebijakan difokuskan pada dua kerangka waktu: **jangka pendek** untuk meredakan krisis ketenagakerjaan yang mendesak dan mencegah insiden serupa terulang dalam waktu dekat, serta **jangka menengah** untuk mengatasi akar persoalan dengan reformasi struktural dan perubahan paradigma pembangunan ketenagakerjaan.

Jangka Pendek

- **Evaluasi Menyeluruh dan Perbaikan Teknis Bursa Kerja:** Pemerintah perlu segera memperbaiki tata kelola penyelenggaraan *job fair* agar lebih profesional, aman, dan efektif. Perkembangan teknologi telah memungkinkan bahwa *job fair* tidak lagi mutlak berlangsung secara luring. Jika memang terpaksa harus luring, langkah preventif dan mitigasi perlu dilakukan. Misalnya berupa pembatasan peserta melalui pendaftaran online sebelumnya, perluasan durasi atau frekuensi *job fair* untuk mengurangi penumpukan, serta koordinasi dengan aparat keamanan dan tenaga medis di lokasi. Implementasi **sistem rekrutmen tenaga kerja berbasis digital** yang telah diumumkan pasca insiden Bekasi harus dipercepat dan diperluas (VOI). Platform daring semacam itu dapat menjadi solusi jangka pendek mengurangi ketergantungan pada kerumunan fisik, sekaligus sebagai cikal bakal *Integrated Job Market Information System* di Indonesia.
- **Pembentukan dan Optimalisasi Satgas PHK:** Mengantisipasi tren PHK yang meningkat, Kemnaker perlu mengoperasionalkan **Satuan Tugas (Satgas) PHK** dengan mandat yang jelas untuk mencegah dan menangani PHK massal. Satgas harus proaktif memantau sektor-sektor rawan (misal: manufaktur padat karya, startup digital, *gig economy*, media, *hospitality*) dan

mendorong dialog perusahaan-pekerja untuk opsi alternatif sebelum PHK (pengurangan jam kerja, *reskilling*, dll.). Ketika PHK tak terhindarkan, Satgas wajib memastikan hak pekerja (pesangon/JKP) terpenuhi dan melakukan **penempatan kembali (job placement)** bagi korban PHK ke peluang kerja baru. Sinergi dengan kementerian/lembaga lain dan pemda diperlukan, misalnya menghubungkan korban PHK dengan proyek padat karya pemerintah jangka pendek. Tujuannya menekan laju penambahan pengangguran dari sisi *outflow*.

- **Peningkatan Layanan Ketenagakerjaan dan Pelatihan:** Pemerintah dapat membuka **posko layanan karir darurat** di daerah-daerah dengan pengangguran tinggi. Layanan ini memberikan informasi lowongan terkini, bimbingan karir, dan konseling bagi pencari kerja agar upaya mereka lebih terarah. Selain itu, program pelatihan singkat (*crash program*) dapat dijalankan untuk keterampilan yang sedang dibutuhkan industri (misal: operator manufaktur, *coding* dasar, pemasaran digital) dengan menggandeng industri setempat. Program seperti **Kartu Prakerja** dapat dioptimalkan sebagai instrumen jangka pendek dengan memprioritaskan peserta dari kelompok penganggur muda dan korban PHK di wilayah rentan. Pelatihan singkat ini membantu meningkatkan *employability* mereka dalam hitungan bulan.

- **Insentif Bagi Perekrutan Tenaga Kerja Lokal:** Sebagai langkah segera, pemerintah dapat memberi **insentif jangka pendek** kepada perusahaan yang aktif merekrut tenaga kerja domestik dalam jumlah besar. Misal, subsidi upah sementara atau pengurangan pajak bagi perusahaan yang merekrut *fresh graduate* atau korban PHK melebihi ambang tertentu pada 2025–2026. Kebijakan ini mendorong sektor swasta turut berkontribusi menyerap bonus demografi. Di sisi lain, moratorium atau pengetatan izin untuk penggunaan tenaga kerja asing di level tertentu bisa dipertimbangkan sementara waktu di sektor dengan banyak penganggur domestik, supaya peluang kerja tersedia bagi tenaga kerja lokal.

- **Komunikasi Publik dan Kewaspadaan:** Pemerintah pusat dan daerah perlu mengubah pendekatan komunikasi menjadi **transparan** dan **empatik** terkait kondisi ketenagakerjaan. Akui tantangan yang ada secara jujur agar masyarakat waspada namun tetap konstruktif. Misalnya, menyediakan rilis rutin data pengangguran dan lowongan, disertai himbauan agar pencari kerja memanfaatkan program pelatihan. Komunikasi yang inklusif mengakui masalah (tidak defensif) sekaligus menawarkan solusi akan membangun kepercayaan publik. Dengan demikian, event job fair atau program pemerintah ke depan bisa dikelola dengan dukungan penuh masyarakat dan partisipasi yang lebih tertib.

Jangka Menengah

- **Reformasi Pendidikan Vokasi dan *Link & Match*:** Pembinaan struktural utama adalah menyesuaikan output pendidikan dengan kebutuhan industri. Kurikulum SMK dan perguruan tinggi vokasi harus direformasi bersama industri (*co-curriculum design*) agar lulusan memiliki kompetensi spesifik sesuai demand. Program **Magang industri dan *apprenticeship*** perlu diwajibkan pada tahun terakhir pendidikan vokasi untuk memberikan pengalaman kerja nyata. Selain itu, skema **School-to-Work Transition** yang dirancang Kemnaker perlu segera dijalankan dan diperluas lingkupnya, selama masa reformasi kurikulum vokasi. Pemerintah dapat menargetkan setiap lulusan SMK mengikuti program transisi ini yang mencakup pelatihan keterampilan tambahan (misal: *soft skills*, kewirausahaan, literasi digital) dan penempatan magang/kerja. Dengan langkah ini, diharapkan paradoks SMK penyumbang pengangguran tertinggi bisa diatasi dalam beberapa tahun ke depan.

- **Penciptaan Lapangan Kerja Baru secara Massif:** Bonus demografi hanya bisa dimanfaatkan jika tersedia lapangan kerja yang cukup. Untuk itu, pemerintah harus mengarusutamakan

strategi *inclusive job-rich growth* dalam setiap kebijakan ekonomi. Investasi padat karya harus didorong dengan insentif khusus. Misalnya, memberikan fasilitas *tax holiday* atau bantuan lahan bagi industri manufaktur yang menyerap tenaga kerja >1000 orang. Demikian pula, mempercepat pembangunan sektor-sektor potensial penyerap tenaga kerja seperti ekonomi hijau (misal: energi terbarukan membutuhkan teknisi, agribisnis modern menyerap pekerja rural), industri kreatif dan digital yang melibatkan banyak talenta muda, serta infrastruktur padat karya di daerah tertinggal. Target pemerintah untuk menciptakan 19 juta lapangan kerja baru harus dipacu realisasinya dengan proyek dan investasi konkrit. Tak kalah penting, mendorong ekosistem **wirausaha** dan **UMKM** karena sektor ini historis menyerap 97% tenaga kerja nasional. Program kredit usaha rakyat (KUR) dan pendampingan UMKM perlu ditingkatkan kapasitasnya, sehingga lebih banyak penganggur terdidik beralih menjadi wirausaha mandiri yang juga bisa membuka lapangan kerja bagi orang lain.

- **Penguatan Sektor Formal dan Perlindungan Pekerja:** Dominasi informal hanya bisa dikurangi dengan memperkuat daya tarik sektor formal. Reformasi regulasi ketenagakerjaan perlu memastikan **keseimbangan fleksibilitas dan perlindungan**. Implementasi UU Cipta Kerja harus dievaluasi dampaknya: bila ternyata fleksibilitas meningkat tapi malah mendorong PHK dan kontrak jangka pendek berlebihan, perlu penyesuaian agar penciptaan kerja bersifat berkelanjutan. Pemerintah bisa menciptakan lebih banyak **pekerjaan publik (public employment)** jangka menengah, misalnya merekrut tenaga kerja untuk program penghijauan, perbaikan infrastruktur pedesaan, layanan publik di komunitas, dsb., yang dibiayai APBN/APBD. Ini selain menyerap tenaga kerja, juga meningkatkan kualitas fasilitas umum.

- **Transformasi Layanan Bursa Kerja & Digitalisasi Informasi Pasar Kerja:** Dalam jangka menengah, perlu dibangun **Sistem Informasi Ketenagakerjaan Terpadu** berbasis digital di tingkat nasional. Platform ini mengintegrasikan data lowongan dari pemerintah, swasta, BUMN, hingga info wirausaha, serta data pencari kerja (profil skill, lokasi, minat). Kementerian Ketenagakerjaan bersama Kominfo dapat mengembangkan *job portal* nasional yang *user-friendly* dan bisa diakses luas. Pelibatan AI sederhana untuk *job matching* bisa ditambahkan. Dengan sistem ini, diharapkan pada tahun-tahun mendatang pencari kerja tidak perlu berbondong ke satu lokasi fisik untuk mencari informasi kerja – cukup melalui gawai mereka. Selain itu, perluasan Balai Latihan Kerja (BLK) komunitas di berbagai daerah penting untuk mendekatkan pelayanan peningkatan keterampilan. Tiap BLK dapat berfungsi pula sebagai pusat info karir lokal. Digitalisasi layanan juga mencakup pembuatan **Early Warning System** untuk pengangguran: misal, jika suatu daerah tiba-tiba terjadi gelombang PHK (dari data JKP atau laporan perusahaan), sistem memperingatkan pemerintah untuk segera intervensi (dengan *job fair* khusus, program padat karya, dsb.). Dengan transformasi ini, pasar kerja Indonesia menjadi lebih tangguh dan adaptif.

- **Perubahan Paradigma dan Tata Kelola Pembangunan:** Rekomendasi terpenting secara kualitatif adalah **mengubah paradigma pembangunan** menjadi berorientasi pada penyerapan bonus demografi. Hal ini membutuhkan kepemimpinan nasional yang melihat penciptaan lapangan kerja sebagai *core mission*. Contohnya, dalam evaluasi proyek strategis nasional, tambahkan kriteria: berapa banyak tenaga kerja lokal yang terserap? Setiap kementerian ekonomi sebaiknya memiliki program yang terkait penyerapan tenaga kerja (misal: Kementerian Perindustrian dengan program industri padat karya, Kementerian Pertanian dengan program penyuluh muda, dst.). Pengambilan keputusan anggaran pun diarahkan untuk **investasi di manusia**: pendidikan, kesehatan, dan pelatihan vokasional, agar kualitas SDM meningkat. Dengan SDM unggul, peluang kerja bisa tercipta sendiri (melalui inovasi dan wirausaha) dan investor juga lebih percaya diri menanam modal di Indonesia. Perubahan paradigma ini juga berarti memperkuat koordinasi pusat-daerah: pemda harus proaktif memetakan kebutuhan industri lokal dan menyiapkan tenaga kerjanya, tidak hanya menunggu instruksi pusat.

Terakhir, bonus demografi adalah momentum sekali seumur hidup bangsa yang akan mencapai puncaknya sekitar 2030. **Windows of Opportunity semakin menyempit** – jika dalam 5-10 tahun ke depan langkah-langkah strategis tidak dilakukan, Indonesia berisiko menghadapi populasi usia produktif besar yang tidak produktif secara ekonomi. Tentu ini skenario yang harus dihindari. Oleh sebab itu, seluruh rekomendasi di atas perlu dijalankan dengan komitmen tinggi, pengawasan ketat, dan berlandaskan data (*evidence-based policy*). Apabila pemerintah dan seluruh pemangku kepentingan mampu menjalankan strategi tersebut, insiden *job fair* yang ricuh seperti di Bekasi bisa dicegah di masa mendatang karena **akar persoalannya diatasi**: tenaga kerja yang terampil jumlahnya meningkat, lapangan kerja yang tersedia juga meluas, dan mekanisme pasar kerja bekerja lebih efisien. Bonus demografi pun benar-benar menjadi berkah berupa **berkah pertumbuhan ekonomi yang inklusif**, bukan pertanda suram krisis ketenagakerjaan.

KOLOKIU SERIES adalah seri publikasi dan diskusi diskursus dalam LPPM Stikosa-AWS Surabaya pada topik yang menyangkut kebijakan, keberlanjutan, teknologi dan peningkatan kapasitas masyarakat.
CP: +62-857-3003-5212 (Baswara) ; +62-817-960-9650 (Acang)