

KUALITAS ANGKATAN KERJA INDONESIA DI ERA BONUS DEMOGRAFI: TANTANGAN DAN STRATEGI PEMBANGUNAN

Nadia Septiani¹, Adinda Nursyifa², Tohairul Anam³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Email: septianinadia601@gmail.com, nursyifaadinda172@gmail.com,
Tohairulanam11@gmail.com

ABSTRACT

Indonesia's current demographic bonus era presents a significant opportunity to accelerate national economic growth. The demographic bonus occurs when the productive-age population (15-64 years old) significantly exceeds the non-productive-age population. This situation can create significant momentum for economic development if supported by superior, productive, and adaptive human resources (HR) to global change. However, this opportunity also presents serious challenges, such as rising educated unemployment, low labor productivity, and disparities in access to education and training across regions.

The research findings show that although Indonesia has significant potential in terms of a productive workforce, the quality of its human resources remains a major challenge. Low digital skills, the dominance of the informal sector, and the gap between education and industry needs are key obstacles to optimally utilizing the demographic bonus. The government has responded to these challenges with various strategies, such as strengthening vocational education, revitalizing Vocational Training Centers (BLK), the Pre-Employment Card program, and improving national digital literacy. However, policy implementation still faces challenges in coordination, equitable access, and a lack of synergy between institutions. The study's conclusions emphasize that Indonesia's success in capitalizing on the demographic bonus depends heavily on the country's ability to improve the quality of its human resources, expand productive employment opportunities, and ensure a balance between productive-age population growth and national economic capacity. With careful planning and integrated policies, the demographic bonus can become a driving force towards achieving a Golden Indonesia 2045.

Keywords: *Quality of workforce, demographic bonus, development strategy*

ABSTRAK

Era bonus demografi yang saat ini berlangsung di Indonesia memberikan peluang besar bagi percepatan pertumbuhan ekonomi nasional. Bonus demografi terjadi ketika jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) jauh lebih besar dibandingkan penduduk usia nonproduktif. Kondisi ini dapat menjadi momentum penting bagi pembangunan ekonomi apabila didukung oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif, dan adaptif terhadap

Article history

Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Plagiarism checker no 1340
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

perubahan global. Namun, peluang tersebut juga membawa tantangan serius, seperti meningkatnya pengangguran terdidik, rendahnya produktivitas tenaga kerja, serta ketimpangan akses pendidikan dan pelatihan antarwilayah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi kualitas angkatan kerja Indonesia di era bonus demografi serta mengevaluasi strategi pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengoptimalkan potensi demografi tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif, yang berfokus pada pengumpulan dan interpretasi data sekunder dari berbagai sumber literatur ilmiah, publikasi resmi pemerintah, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan isu ketenagakerjaan, pendidikan, dan demografi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Indonesia memiliki potensi besar dalam jumlah tenaga kerja produktif, kualitas SDM masih menjadi tantangan utama. Rendahnya keterampilan digital, dominasi sektor informal, serta kesenjangan antara dunia pendidikan dan kebutuhan industri menjadi penghambat utama dalam memanfaatkan bonus demografi secara optimal. Pemerintah telah merespons tantangan ini dengan berbagai strategi seperti penguatan pendidikan vokasi, revitalisasi Balai Latihan Kerja (BLK), program Kartu Prakerja, serta peningkatan literasi digital nasional. Namun, implementasi kebijakan masih menghadapi kendala koordinasi, pemerataan akses, dan kurangnya sinergi antar lembaga.

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan Indonesia dalam memanfaatkan bonus demografi sangat bergantung pada kemampuan negara dalam meningkatkan kualitas SDM, memperluas kesempatan kerja produktif, serta memastikan keseimbangan antara pertumbuhan penduduk usia produktif dengan kapasitas ekonomi nasional. Dengan perencanaan yang matang dan kebijakan yang terintegrasi, bonus demografi dapat menjadi motor penggerak menuju Indonesia Emas 2045.

Kata kunci: Kualitas Angkatan Kerja, Bonus Demografi, Strategi Pembangunan

PENDAHULUAN

Indonesia tengah memasuki fase penting dalam sejarah kependudukannya, yaitu era bonus demografi, di mana proporsi penduduk usia produktif lebih besar dibandingkan usia nonproduktif. Fenomena ini diperkirakan mencapai puncaknya pada tahun 2030-an, dengan sekitar 70% penduduk Indonesia berada dalam kelompok usia produktif (Badan Pusat Statistik, 2023). Bonus demografi dianggap sebagai peluang emas untuk mempercepat pembangunan ekonomi, meningkatkan produktivitas nasional, dan mengurangi kemiskinan melalui peningkatan kapasitas tenaga kerja.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa potensi tersebut belum dimanfaatkan secara maksimal. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya kualitas tenaga kerja Indonesia, baik dari segi pendidikan, keterampilan teknis, maupun kompetensi digital. Data *Asian Development Bank* (2023) menunjukkan bahwa lebih dari 60% tenaga kerja Indonesia masih bekerja di sektor informal dengan produktivitas rendah dan tanpa perlindungan sosial. Sementara itu, tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2024 masih mencapai 5,32%, dengan pengangguran tertinggi

berasal dari kelompok lulusan perguruan tinggi. Kondisi ini menggambarkan adanya ketimpangan antara jumlah tenaga kerja yang besar dan kemampuan pasar kerja dalam menyerap mereka. Selain itu, globalisasi dan revolusi industri 4.0 turut mengubah struktur pasar tenaga kerja. Banyak jenis pekerjaan konvensional yang hilang akibat otomatisasi, sementara sektor-sektor baru seperti ekonomi digital, teknologi informasi, dan industri kreatif membutuhkan keterampilan yang belum sepenuhnya dikuasai oleh sebagian besar tenaga kerja Indonesia. Akibatnya, muncul kesenjangan keterampilan (skills gap) yang semakin melebar antara dunia pendidikan dan kebutuhan dunia kerja.

Pemerintah telah menempatkan pembangunan SDM sebagai prioritas utama dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2025. Upaya ini dilakukan melalui berbagai kebijakan strategis seperti penguatan pendidikan vokasi, program pelatihan kerja berbasis kompetensi, Kartu Prakerja, serta peningkatan literasi digital. Meskipun demikian, tantangan besar masih muncul dalam bentuk ketidakseimbangan antarwilayah, kurangnya koordinasi antara dunia pendidikan dan industri, serta rendahnya efektivitas kebijakan pelatihan di tingkat daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menelaah secara mendalam kondisi kualitas angkatan kerja Indonesia di era bonus demografi serta menilai strategi pembangunan yang diterapkan pemerintah dalam mengoptimalkan potensi tersebut. Analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perumusan kebijakan pembangunan SDM yang lebih inklusif, adaptif, dan berkelanjutan untuk menghadapi perubahan ekonomi global.

LANDASAN TEORI

TEORI DEMOGRAFI DAN BONUS DEMOGRAFI

Teori demografi membahas perubahan dalam struktur penduduk yang memiliki pengaruh besar terhadap arah pembangunan ekonomi, sosial, dan ketenagakerjaan suatu negara. Bloom dan Canning (2003) menjelaskan bahwa bonus demografi adalah kondisi ketika jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) meningkat jauh lebih besar dibandingkan kelompok usia nonproduktif (0-14 tahun dan di atas 65 tahun). Situasi ini menciptakan potensi besar untuk meningkatkan produktivitas nasional dan mempercepat pertumbuhan ekonomi. (Nuriman et al., 2025). Menurut Adioetomo (2007), bonus demografi merupakan suatu “keuntungan ekonomi” yang muncul akibat penurunan rasio ketergantungan penduduk, yang terjadi karena menurunnya angka kelahiran dan kematian dalam jangka panjang. Artinya, manfaat ekonomi dari bonus demografi akan dirasakan apabila peningkatan jumlah penduduk usia kerja disertai dengan peningkatan kualitas sumber daya manusianya. (Nasution, 2021).

Indonesia sedang berada dalam fase bonus demografi sebagai hasil keberhasilan program Keluarga Berencana (KB) yang menekan angka kelahiran dan memperbesar proporsi penduduk usia produktif. Namun, mereka memperingatkan bahwa situasi ini dapat menjadi “bencana demografi” apabila pertumbuhan penduduk usia kerja tidak dibarengi dengan peningkatan pendidikan, keterampilan, dan kesempatan kerja yang memadai. (Lubis & Mulianingsih, 2019) menunjukkan bahwa optimalisasi bonus demografi di Indonesia masih menghadapi hambatan serius seperti kesenjangan pendidikan, ketimpangan akses terhadap pelatihan, serta belum siapnya pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja baru, terutama di sektor formal. Untuk mengatasinya, diperlukan sinergi antar sektor pendidikan, ekonomi, dan kesehatan guna meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan berbasis teknologi dan keterampilan digital. (Nuriman et al., 2025)

Secara keseluruhan, teori bonus demografi menggarisbawahi bahwa besarnya jumlah usia produktif bukan jaminan keberhasilan ekonomi. Potensi tersebut hanya bisa diubah menjadi keuntungan nyata apabila diiringi dengan peningkatan mutu pendidikan, keterampilan,

serta kebijakan ketenagakerjaan yang efektif dalam memanfaatkan produktivitas penduduk usia kerja.

TEORI TENAGA KERJA

Tenaga kerja berperan vital dalam proses produksi dan menjadi penentu utama pertumbuhan ekonomi. Dalam teori Harrod-Domar, tenaga kerja dipandang sebagai bentuk modal manusia (human capital) yang, bersama investasi fisik, menentukan laju pertumbuhan ekonomi. Semakin produktif tenaga kerja, semakin cepat pula perkembangan ekonomi suatu negara (Young, 1995; Ray, 1998). Terdapat hubungan saling menguatkan antara pembangunan manusia dan pertumbuhan ekonomi. Investasi dalam peningkatan kualitas manusia melalui pendidikan dan pelatihan akan berdampak pada peningkatan produktivitas, sedangkan pertumbuhan ekonomi menyediakan sumber daya untuk memperkuat kapasitas tenaga kerja. Dengan demikian, tenaga kerja terampil merupakan fondasi penting bagi pembangunan berkelanjutan. dampak positif bonus demografi tidak akan otomatis terjadi jika tenaga kerja yang tersedia tidak memiliki kemampuan yang relevan dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, sistem pendidikan dan kebijakan ketenagakerjaan harus adaptif terhadap perkembangan ekonomi dan teknologi yang terus berubah. perlunya reformasi pelatihan tenaga kerja agar selaras dengan tuntutan era revolusi industri 4.0. Banyak tenaga kerja Indonesia masih bergantung pada pekerjaan tradisional, sementara sektor modern menuntut kemampuan digital, kreatif, dan kewirausahaan.

Dengan demikian, teori tenaga kerja menekankan bahwa manusia adalah aset utama pembangunan. Upaya peningkatan kompetensi, pendidikan, serta produktivitas tenaga kerja menjadi langkah strategis dalam mempercepat pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi. (khodijah ishak, 2007)

TEORI PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDA)

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses pengembangan kapasitas individu agar dapat berkontribusi secara optimal dalam pembangunan ekonomi dan sosial. pembangunan manusia tidak hanya meningkatkan aspek ekonomi, tetapi juga memperluas kesempatan, pengetahuan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan global. (Lubis & Mulianingsih, 2019). Menurut teori Ability, Motivation, and Opportunity (AMO) yang dikemukakan oleh Boxall dan Purcell (2003), kinerja seseorang akan optimal apabila ia memiliki kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) untuk berpartisipasi. Oleh karena itu, strategi pembangunan SDM harus mencakup peningkatan kompetensi teknis dan nonteknis, pembinaan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan yang mendukung produktivitas. Kementerian Keuangan (2020) dalam dokumen Strategi Pembangunan SDM Unggul menekankan pentingnya penguatan *growth mindset* dan peningkatan kemampuan adaptif terhadap era digital. Pendidikan berbasis teknologi, pelatihan berbasis digital, serta inovasi kelembagaan merupakan langkah strategis untuk menciptakan SDM yang unggul dan kompetitif. (Lubis & Mulianingsih, 2019)

Selain itu, program nasional Making Indonesia 4.0 juga menempatkan manusia sebagai pusat inovasi dan penggerak utama produktivitas. Pengembangan kapasitas tenaga kerja melalui pelatihan vokasi, magang industri, dan wirausaha digital diharapkan dapat memperkuat daya saing Indonesia di tingkat global dan menyiapkan SDM yang relevan dengan kebutuhan industri masa depan.

TEORI PENGANGGURAN

Pengangguran atau tunakarya adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari pekerjaan, atau yang bekerja kurang dari dua hari dalam seminggu.

Pengangguran disebabkan oleh jumlah lapangan kerja yang lebih sedikit daripada jumlah angkatan kerja yang ada. Pengangguran menyebabkan penurunan produktivitas dan pendapatan masyarakat. Pengangguran yang berkepanjangan dapat mengakibatkan efek psikologis yang merugikan pada angkatan kerja yang menganggur tersebut dalam buku berjudul Masalah Ketenagakerjaan, mengemukakan pengangguran sendiri dapat dibagi menjadi beberapa kategori, sebagai berikut:

1. Berdasarkan sumber dan penyebabnya, pengangguran dibedakan menjadi:

- a. Pengangguran Friksional/Normal
Pengangguran friksional adalah pengangguran yang sifatnya sementara. Penyebab pengangguran ini ialah adanya hambatan waktu, informasi, dan kondisi geografis antara pelamar dengan pembuka lamaran. Akibatnya, pelamar tidak bisa memenuhi syarat yang ditentukan pembuka lowongan kerja.
- b. Pengangguran Siklikal
Pengangguran siklikal adalah pengangguran yang diakibatkan dampak dari naik turunnya perekonomian. Mendorong pengusaha menurunkan tingkat produksi akibatnya terpaksa mengurangi jumlah tenaga kerja. Sehingga permintaan tenaga kerja lebih rendah daripada penawaran kerja.
- c. Pengangguran Struktural
Pengangguran struktural ini ditimbulkan oleh adanya perubahan struktur perekonomian yang memerlukan keterampilan baru. Hal ini mengakibatkan pencari kerja tidak mampu memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
- d. Pengangguran Teknologi
Pengangguran Teknologi adalah pengangguran yang diakibatkan oleh adanya perkembangan teknologi, yang mengakibatkan digantinya tenaga manusia menjadi tenaga mesin atau robot karena cenderung lebih cepat, praktis dan ekonomis.

2. Berdasarkan ciri-cirinya, pengangguran dibedakan menjadi:

- a. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)
Pengangguran ini tercipta karena lowongan kerja yang lebih rendah dari jumlah angkatan kerja yang bertambah. Akibatnya dalam perekonomian semakin banyak jumlah tenaga kerja yang tidak bisa bekerja. Jadi mereka menganggur secara nyata atau separuh waktu, oleh karena itu disebut pengangguran terbuka.
- b. Pengangguran Tersembunyi (*Disguised Unemployment*)
Pengangguran tersembunyi adalah pengangguran yang terjadi karena bertambahnya tenaga kerja yang sudah ada tetapi tidak menghasilkan peningkatan yang berarti pada tingkat produksi. Kelebihan tenaga kerja tersebut digolongkan dalam pengangguran tersembunyi.
- c. Pengangguran Musiman (*Seasonal Unemployment*)
Pengangguran musiman adalah keadaan menganggur yang disebabkan karena adanya perubahan musim dalam kegiatan ekonomi. Ini membuat seseorang kehilangan pekerjaan. Pengangguran ini bersifat sementara dan dapat berlangsung lama. Hal ini karena kegiatan ekonomi pada akhirnya dapat saja kembali normal, tetapi mungkin juga terhenti atau berubah secara permanen.
- d. Setengah Menganggur (*Underemployment*)
Setengah menganggur ini disebabkan oleh migrasi massal dari desa ke kota, sehingga tidak semua orang memperoleh pekerjaan kembali. Beberapa menganggur penuh waktu, sementara yang lain menganggur tetapi tidak bekerja penuh waktu dan bekerja jauh lebih sedikit dari jam kerja normal mereka. Mereka mungkin hanya bekerja 1 hingga 2 hari dalam seminggu atau + hanya 4 jam perhari. (Nuraini & Puspitasari, 2022)

Linbeck (1999) menyatakan bahwa pengangguran juga dapat timbul karena lemahnya kelembagaan dan kebijakan pasar tenaga kerja yang tidak efektif. Sementara Todaro (1988) menjelaskan bahwa di negara berkembang seperti Indonesia, pengangguran sering kali bersifat terselubung (*disguised unemployment*), di mana banyak tenaga kerja yang bekerja di sektor informal dengan produktivitas rendah dan pendapatan minim. (Khodijah Ishak, 2007) perkembangan teknologi digital telah memunculkan bentuk pengangguran baru. Banyak jenis pekerjaan manual tergantikan oleh sistem otomatisasi, sementara kemampuan baru yang dibutuhkan oleh industri belum sepenuhnya dimiliki oleh tenaga kerja. Oleh sebab itu, strategi pelatihan ulang (*reskilling*) dan peningkatan keterampilan (*upskilling*) menjadi sangat penting untuk menjaga daya serap tenaga kerja nasional dan mengurangi risiko pengangguran akibat transformasi industri. (Afrida M, 2024)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena sosial terkait kualitas angkatan kerja Indonesia di era bonus demografi, serta menganalisis strategi pembangunan yang diterapkan pemerintah. Metode kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak hanya berfokus pada angka statistik, tetapi juga pada makna, konteks, dan hubungan antarvariabel sosial-ekonomi seperti pendidikan, tenaga kerja, dan kebijakan pembangunan sumber daya manusia (SDM). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan sebagaimana adanya berdasarkan data empiris yang tersedia. Sementara itu, analisis kualitatif dilakukan untuk menafsirkan hubungan antara variabel demografi, ketenagakerjaan, dan pembangunan. Dengan metode ini, peneliti dapat menjelaskan situasi kompleks yang tidak bisa dijelaskan hanya dengan data kuantitatif, seperti kesenjangan keterampilan, relevansi pendidikan dengan pasar kerja, dan efektivitas kebijakan pembangunan SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

TANTANGAN UTAMA DI ERA BONUS DEMOGRAFI

Indonesia sedang berada pada fase penting dalam sejarah kependudukannya, di mana jumlah penduduk usia produktif meningkat pesat dan memberikan potensi besar bagi pembangunan ekonomi nasional. Namun, pemanfaatan peluang tersebut tidak lepas dari berbagai tantangan yang kompleks, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Salah satu persoalan mendasar yang dihadapi adalah masih tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan terdidik. Peningkatan jumlah lulusan perguruan tinggi setiap tahunnya tidak selalu diikuti oleh tersedianya lapangan kerja yang memadai, sehingga banyak tenaga kerja berpendidikan tinggi tidak mampu terserap di dunia kerja. Fenomena ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah lulusan dan kapasitas industri dalam menyediakan lapangan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian mereka. Jika situasi ini terus berlanjut, maka bonus demografi berpotensi tidak memberikan dampak positif bagi pertumbuhan ekonomi, bahkan bisa menjadi tekanan tambahan terhadap pasar tenaga kerja nasional. (Sri Maryati, 2015)

Selain persoalan pengangguran terdidik, Indonesia juga dihadapkan pada tantangan struktural yang berkaitan dengan ketimpangan antara pertumbuhan jumlah angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja baru. Peningkatan penduduk usia produktif memang berdampak positif terhadap rasio ketergantungan yang menurun, namun hal tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh ketersediaan kesempatan kerja yang memadai. Pertumbuhan angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan sektor ekonomi dalam menyerap tenaga kerja mengakibatkan meningkatnya angka pengangguran terbuka. Ketimpangan ini menjadi bukti bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja produktif tidak serta-merta membawa manfaat ekonomi apabila tidak dibarengi dengan kebijakan penyerapan tenaga kerja yang efektif. (Yusuf

et al., 2023) Situasi ini juga mengindikasikan adanya kesenjangan antara kapasitas tenaga kerja yang tersedia dan kebutuhan industri yang terus berubah, terutama di era globalisasi dan transformasi teknologi yang cepat.

Lebih lanjut, ketidakseimbangan antara pertumbuhan penduduk produktif dan terbatasnya lapangan kerja yang tersedia menimbulkan berbagai dampak sosial dan ekonomi yang signifikan. Peningkatan angka pengangguran dapat memperlebar kesenjangan pendapatan, meningkatkan kemiskinan, serta memperburuk ketimpangan kesejahteraan antarwilayah. Untuk menghindari potensi dampak negatif tersebut, diperlukan kebijakan terpadu yang tidak hanya berfokus pada penciptaan lapangan kerja baru, tetapi juga peningkatan kualitas tenaga kerja. Pemerintah perlu menerapkan strategi lintas sektor yang melibatkan bidang pendidikan, pelatihan vokasional, serta pengembangan industri yang berorientasi pada peningkatan produktivitas nasional. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan bahwa kebijakan pembangunan sumber daya manusia harus diarahkan untuk memperkuat keterampilan dan kompetensi tenaga kerja agar mampu bersaing di pasar global. (Sagara et al., 2025)

Selain tantangan struktural dan kebijakan, kondisi pasar kerja Indonesia juga masih didominasi oleh sektor informal yang produktivitasnya relatif rendah. Mayoritas tenaga kerja di sektor ini menghadapi permasalahan seperti penghasilan yang tidak stabil, ketiadaan jaminan sosial, dan keterbatasan akses terhadap program pelatihan. Kondisi tersebut membuat daya saing tenaga kerja Indonesia tertinggal dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan Asia Tenggara. Tantangan ini semakin besar dengan hadirnya era digitalisasi dan otomasi, yang mengubah pola kebutuhan tenaga kerja di hampir semua sektor industri. Banyak pekerjaan tradisional yang terancam tergantikan oleh teknologi, sementara sebagian besar tenaga kerja Indonesia belum memiliki kompetensi yang sesuai untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut (Sagara et al., 2025). Pergeseran kebutuhan pasar tenaga kerja menuju keterampilan digital dan analitis menuntut kebijakan baru dalam bidang pendidikan dan pelatihan yang mampu menyiapkan angkatan kerja yang lebih fleksibel dan adaptif.

Dengan demikian, tantangan ketenagakerjaan di era bonus demografi di Indonesia tidak hanya berkaitan dengan jumlah tenaga kerja produktif yang besar, tetapi juga dengan aspek kualitas, daya saing, dan kesesuaian keterampilan terhadap kebutuhan ekonomi modern. Ketidaksiapan tenaga kerja dalam menghadapi perubahan struktural dan teknologi berpotensi menghambat tercapainya manfaat optimal dari bonus demografi. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperkuat kebijakan pembangunan sumber daya manusia secara menyeluruh dengan fokus pada peningkatan kompetensi, pemerataan akses pendidikan, serta pengembangan sektor-sektor yang mampu menyerap tenaga kerja produktif dalam jumlah besar. Tanpa langkah konkret tersebut, peluang emas bonus demografi dapat berubah menjadi beban demografi yang justru menekan pertumbuhan ekonomi nasional dan memperlebar kesenjangan sosial.

STRATEGI PEMBANGUNAN YANG DI LAKUKAN PEMERINTAH

Pemerintah Indonesia menempatkan pembangunan sumber daya manusia sebagai prioritas utama dalam arah kebijakan nasional, terutama untuk memaksimalkan potensi bonus demografi yang sedang berlangsung. Kesadaran akan pentingnya kualitas SDM mendorong pemerintah menyusun strategi pembangunan yang bersifat menyeluruh dengan menitikberatkan pada peningkatan pendidikan, kesehatan, ekonomi produktif, serta pengendalian jumlah penduduk. Langkah ini bertujuan agar jumlah penduduk usia produktif yang besar tidak menjadi beban, melainkan dapat dioptimalkan menjadi kekuatan pendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan berkelanjutan. Pendekatan lintas sektor pun diterapkan untuk memperkuat sistem pendidikan, memperluas akses kesehatan, meningkatkan

kesejahteraan masyarakat, dan mengintegrasikan program keluarga berencana guna menjaga keseimbangan pertumbuhan penduduk (Muhaemin, 2021)

Strategi pembangunan yang dilakukan pemerintah tidak hanya berorientasi pada penciptaan lapangan kerja baru, tetapi juga pada peningkatan kualitas tenaga kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja modern. Pemerintah berupaya menyesuaikan sistem pendidikan dengan kebutuhan dunia industri melalui revitalisasi pendidikan vokasi dan penyesuaian kurikulum agar selaras dengan perkembangan teknologi. Selain itu, berbagai program pelatihan berbasis kompetensi juga digalakkan untuk meningkatkan keterampilan praktis masyarakat, seperti melalui Balai Latihan Kerja (BLK) dan program Kartu Prakerja. Upaya tersebut diharapkan mampu melahirkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan teknis, adaptif, dan berdaya saing tinggi di tingkat global (Satriawan, 2025). Lebih lanjut, pemerintah juga memprioritaskan penguatan kapasitas inovasi dan literasi digital sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM. Dalam menghadapi dinamika industri dan kemajuan teknologi, pemerintah menilai bahwa kemampuan masyarakat dalam berinovasi serta menguasai teknologi informasi menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing nasional. Oleh karena itu, diperlukan reformasi kurikulum pendidikan agar lebih relevan terhadap tuntutan ekonomi digital, dengan menekankan keterampilan berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan problem solving. Selain peningkatan kualitas pendidikan, berbagai program pelatihan kewirausahaan dan pengembangan usaha kecil menengah juga difasilitasi untuk mendorong inovasi dan kemandirian ekonomi masyarakat (Nainggolan & Budiman, 2024).

Peningkatan kualitas SDM juga diiringi dengan upaya memperbaiki kesehatan masyarakat sebagai fondasi utama produktivitas tenaga kerja. Pemerintah berkomitmen memperluas layanan kesehatan dasar, meningkatkan kesadaran gizi, serta mendorong gaya hidup sehat agar masyarakat usia produktif memiliki kondisi fisik yang optimal untuk bekerja. Pada level daerah, pemerintah provinsi juga mulai menyesuaikan strategi pembangunan sesuai karakteristik wilayahnya. Contohnya, Pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui RPJMD 2018-2023 menjadikan sektor pendidikan, kesehatan, dan ekonomi sebagai fokus utama pembangunan dalam menghadapi bonus demografi. Namun, di beberapa daerah, program pengendalian pertumbuhan penduduk melalui keluarga berencana masih belum menjadi prioritas, sehingga diperlukan koordinasi yang lebih kuat antara pemerintah pusat dan daerah agar kebijakan demografi dapat berjalan selaras (Muhaemin, 2021). Secara keseluruhan, arah kebijakan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah dalam menghadapi era bonus demografi menunjukkan upaya yang komprehensif untuk membangun manusia Indonesia yang unggul. Pemerintah menempatkan aspek pendidikan, keterampilan, kesehatan, dan pengendalian penduduk sebagai elemen strategis dalam memperkuat daya saing nasional. Kolaborasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dunia pendidikan, dan sektor industri menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan potensi demografi dapat dikonversi menjadi kekuatan ekonomi yang berkelanjutan. Apabila strategi-strategi tersebut dijalankan secara konsisten, maka bonus demografi bukan hanya sekadar peluang sementara, melainkan dapat menjadi momentum penting menuju terwujudnya visi Indonesia Emas 2045 (Satriawan, 2025).

KARAKTERISTIK BONUS DEMOGRAFI DI INDONESIA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PEMBANGUNAN

Bonus demografi di Indonesia adalah periode saat proporsi penduduk dalam usia produktif (15 hingga 64 tahun) lebih banyak dibandingkan dengan penduduk non-produktif (di bawah 15 tahun dan di atas 64 tahun). Fenomena ini memberikan peluang besar untuk pertumbuhan ekonomi, tetapi juga menyimpan tantangan yang perlu dikelola dengan hati-hati. Penelitian oleh (Nainggolan & Budiman, 2024), memperkirakan bahwa Indonesia akan mencapai puncak bonus demografi antara tahun 2028 dan 2031, dengan jumlah penduduk usia produktif

mencapai sekitar 180 juta orang. Untuk memanfaatkan kesempatan ini, penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan keterampilan, dan peningkatan akses terhadap teknologi. (Melo et al., 2024) menegaskan bahwa kebijakan kependudukan yang berfokus pada peningkatan kualitas sumberdaya manusia, termasuk pendidikan, pelatihan keterampilan, dan penciptaan kesempatan kerja, sangat penting untuk memanfaatkan bonus demografi. (Setiawan, 2019) juga menekankan bahwa jika dikelola dengan baik, bonus demografi bisa mengurangi angka kemiskinan melalui pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Namun, jika tidak ditangani, fenomena ini dapat berisiko meningkatkan pengangguran dan memperburuk ketimpangan sosial. (Raharjo, 2015) mengingatkan bahwa tanpa adanya kebijakan yang tepat, Indonesia berpotensi terjatuh dalam trap negara berpenghasilan menengah.

Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang holistik dan sinergis antara sektor pendidikan, kesehatan, dan ekonomi, serta kebijakan yang responsif terhadap perkembangan teknologi dan industri. Dengan cara ini, Indonesia dapat mengambil peluang dari bonus demografi untuk mempercepat pembangunan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Beberapa karakteristik utama dari bonus demografi di Indonesia adalah:

1. **Dominasi Penduduk Usia Produktif:**
Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa lebih dari 70% populasi Indonesia sekarang berada dalam kelompok usia produktif. Hal ini menunjukkan potensi tenaga kerja yang sangat besar jika dikelola secara efektif.
2. **Penurunan Rasio Ketergantungan (Dependency Ratio):**
Rasio ketergantungan menunjukkan perbandingan antara penduduk yang tidak produktif dan yang produktif. Ketika rasio ini menurun, hal tersebut menandakan bahwa beban ekonomi pada kelompok usia produktif menjadi lebih ringan.
3. **Kualitas Sumber Daya Manusia yang Belum Merata:**
Walaupun ada banyak tenaga kerja yang produktif, pendidikan dan keterampilan mereka masih belum sama, terutama di daerah perkotaan dibandingkan dengan pedesaan.
4. **Urbanisasi dan Perpindahan Tenaga Kerja:**
Bonus demografi juga mendorong urbanisasi karena banyak orang yang berusia produktif pindah ke kota untuk mencari pekerjaan. Ini memberi tekanan lebih pada infrastruktur dan layanan di kota.
5. **Tantangan Pengangguran Kaum Muda:**
Pertumbuhan lapangan kerja tidak cukup untuk mengimbangi jumlah angkatan kerja baru, sehingga pengangguran di kalangan pemuda tetap menjadi masalah.
6. **Kesempatan Emas untuk Pembangunan Ekonomi:**
Dengan banyaknya tenaga kerja, Indonesia memiliki peluang untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas, inovasi, dan daya saing nasional.

KONDISI KETENAGA KERJAAN DI INDONESIA SAAT INI

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia saat ini menunjukkan tantangan besar dalam memanfaatkan momentum bonus demografi. Berdasarkan data BPS tahun 2023 yang dikutip oleh Jurnal Pandita (2025), jumlah penduduk Indonesia mencapai sekitar 297,8 juta jiwa dengan rasio ketergantungan 46,46%. Artinya, setiap satu penduduk produktif menanggung hampir satu penduduk nonproduktif. Meskipun demikian, tingkat pengangguran terbuka masih berada di angka 5,32%, dan lebih dari separuh tenaga kerja sekitar 57% berasal dari sektor informal. (Nuriman et al., 2025) salah satu masalah utama ketenagakerjaan di Indonesia adalah rendahnya kualitas dan kompetensi tenaga kerja. Sebagian besar pekerja Indonesia belum mampu bersaing secara global bahkan di pasar domestik sendiri. Dominasi sektor informal

menandakan rendahnya produktivitas, tidak stabilnya pendapatan, serta minimnya perlindungan sosial bagi pekerja. Penelitian yang sama juga menunjukkan adanya kesenjangan keterampilan (skill gap) antara kebutuhan industri dan kemampuan tenaga kerja. Proses otomatisasi dan digitalisasi menyebabkan berkurangnya pekerjaan di sektor tradisional, sedangkan peluang kerja baru di sektor teknologi belum dapat dimanfaatkan sepenuhnya karena keterbatasan keterampilan digital.

Allen (2016) dari Asian Development Bank memperkuat temuan tersebut dengan menyebutkan bahwa sekitar 60% tenaga kerja Indonesia masih bekerja di sektor informal, 20% di sektor pertanian tradisional, dan hanya 40% yang memiliki pendidikan menengah ke atas. Struktur ketenagakerjaan seperti ini menandakan dominasi pekerjaan berproduktivitas rendah dan menimbulkan risiko menurunnya daya saing di tingkat global. Globalisasi sebagai peluang besar, khususnya dalam pengembangan ekonomi digital dan industri kreatif. Namun, peluang tersebut hanya dapat dimanfaatkan apabila tenaga kerja Indonesia memiliki penguasaan teknologi, kemampuan komunikasi internasional, serta keterampilan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan, penguatan pelatihan vokasi, serta program reskilling dan upskilling menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja nasional..(afrida m, 2024)

KESIMPULAN

Bonus demografi di Indonesia menghadirkan peluang besar sekaligus tantangan serius bagi pembangunan ekonomi nasional. Peluang tersebut hanya dapat dimanfaatkan secara optimal apabila kualitas sumber daya manusia (SDM) ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan kebijakan ketenagakerjaan yang terarah. Meskipun jumlah penduduk usia produktif cukup besar, rendahnya keterampilan, kesenjangan pendidikan, dan dominasi sektor informal masih menjadi hambatan utama. Upaya pemerintah seperti penguatan pendidikan vokasi, revitalisasi BLK, program Kartu Prakerja, dan literasi digital telah dilakukan, tetapi implementasinya masih perlu diperkuat agar lebih merata dan terkoordinasi. Oleh karena itu, keberhasilan Indonesia dalam memanfaatkan bonus demografi bergantung pada sinergi kebijakan, peningkatan kualitas SDM, dan penciptaan lapangan kerja produktif sebagai langkah strategis menuju Indonesia Emas 2045.

DAFTAR PUSTAKA

- afrida m. (2024). Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Pendidikan (JAMAPEDIK). *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 316-325.
<https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.65>
- khodijah ishak. (2007). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGANGGURAN DAN INFLIKASINYATERHADAP INDEK PEMBANGUNAN DI INDONESIA Oleh. *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGANGGURAN DAN INFLIKASINYATERHADAP INDEK PEMBANGUNAN DI INDONESIA Oleh*, 55.
- Lubis, B., & Mulianingsih, S. (2019). Keterkaitan Bonus Demografi Dengan Teori Generasi. *Jurnal Registratie*, 1(1), 21-36. <https://doi.org/10.33701/jurnalregistratie.v1i1.830>
- Melo, R. H., Lasulika, C. T., & Saleh, S. E. (2024). Optimalisasi Bonus Demografi Melalui Kebijakan Kependudukan untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Penelitian Geografi (GeoJPG)*, 3(2), 143-148.
- Muhaemin, N. M. (2021). Bonus Demografi Jawa Barat Dan Perencanaan Pembangunan Daerah: Sudah Siapkah Jawa Barat? *Jurnal Academia Praja*, 4(1), 201-222.
<https://doi.org/10.36859/jap.v4i1.269>
- Nainggolan, F. A., & Budiman, M. Ak. (2024). Analisis Potensi Dan Resiko Bonus Demografi

- Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Indonesia*, 6(2), 95-104. <https://doi.org/10.17509/jpei.v6i2.75220>
- Nasution, M. (2021). Studi Hubungan Bonus Demografi, Indeks Pembangunan Manusia, Dan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Dengan Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Budget : Isu Dan Masalah Keuangan Negara*, 6(1), 74-95. <https://doi.org/10.22212/jbudget.v6i1.74>
- Nuraini, S., & Puspitasari, D. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Masa Pandemi Covid-19. *Governance*, 10(2), 49-64. <https://doi.org/10.33558/governance.v10i2.5639>
- Nuriman, E. J., Hidayat, R., Setiabudi, A., & Dewi, M. P. (2025). Bonus Demografi: Peluang atau Tantangan Bagi Kemajuan Indonesia di Tahun 2045. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 8(1), 149-161. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v8i1.266>
- Raharjo. (2015). Bonus Demografi Sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi: Jendela Peluang Atau Jendela Bencana Di Indonesia? *Populasi*, 23(1), 1-19.
- Sagara, R., Setiawan, A. H., Almuzafir, & Purnawan, E. (2025). Dinamika Kependudukan dan Ketenagakerjaan: Tantangan dan Kebijakan Berkelanjutan untuk Indonesia. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 11(1), 317-329. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v11i1.3629>
- Satriawan, dewa gede. (2025). *STRATEGI PEMBANGUNAN MANUSIA MENYONGSONG PUNCAK BONUS DEMOGRAFI DI INDONESIA (Studi Kasus di Kota Denpasar, Provinsi Bali)* HUMAN. XI(2), 31-45. 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
- Setiawan, S. A. (2019). Mengoptimalkan Bonus Demografi Untuk Mengurangi Tingkat Kemiskinan Di Indonesia. *Jurnal Analis Kebijakan*, 2(2). <https://doi.org/10.37145/jak.v2i2.34>
- Sri Maryati, 2015. (2000). Isi judul. *Dinamika Pengangguran Terdidik: Tantangan Menuju Bonus Demografi Indonesia*, 2(1), 111-111.
- Yusuf, M., Poetiray, G., Purnomo, D., & Utomo, A. W. (2023). Peluang dan tantangan pemanfaatan bonus demografi pada aspek ketenagakerjaan di Kota Salatiga Opportunities and challenges of utilizing the demographic dividend in the employment aspect in Salatiga City. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 18(1), 2023. <https://doi.org/10.55981/jki.2023.1387>