

Kertas Kerja

Pergeseran Kebutuhan Keahlian dan Tantangan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja: Analisis Data *Indonesian Family Life Survey (IFLS)* 2000–2014

Santoso, Yusuf Faisal Martak, Muhammad Alfi Aulia Ilma

Kata Kunci: Indonesia Family Life Survey, pergeseran keahlian, reskilling

Ringkasan Eksekutif

Transformasi digital dan kemajuan teknologi telah mengubah pasar tenaga kerja, beralih dari sektor tradisional ke sektor layanan dan teknologi. Laporan *Future of Jobs* World Economic Forum (WEF, 2025) menunjukkan meningkatnya permintaan untuk pekerjaan, seperti spesialis akal imitasi (AI) dan analisis *big data*, sementara pekerjaan tradisional menurun.

Penelitian menggunakan data IFLS 2000 dan 2014 ini menemukan bahwa :

- Jumlah pengangguran meningkat dua kali lipat, dengan hampir 50% yang masih bekerja, mengalami perpindahan sektor.
- Pekerja yang pindah sektor memiliki pendapatan lebih rendah dibandingkan yang tetap di sektor sama.
- Pelatihan dapat meningkatkan keahlian dan upah bagi, termasuk kelompok yang mengalami perpindahan sektor.

Kesimpulan dari temuan penelitian tersebut mencakup:

- Perpindahan sektor tenaga kerja terjadi, tetapi penyebab kurangnya kurangnya kesejahteraan dan adanya pengangguran adalah kurangnya kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan.
- Perpindahan sektor sering kali berujung pada upah lebih rendah, menunjukkan kurangnya kompetensi yang disebabkan oleh ketiakaakmerataan akses terhadap pelatihan yang dibutuhkan.
- Akses terhadap pelatihan yang dibutuhkan dapat meningkatkan daya saing dan kualitas pekerja.

Rekomendasi penelitian meliputi:

- Membangun peta jalan kurikulum pelatihan sesuai kebutuhan keahlian.
- Memberikan insentif bagi pemberi kerja untuk mengadakan dan menawarkan pelatihan ke pekerjanya.
- Optimalisasi peran pemerintah dalam menyediakan akses pelatihan fleksibel dan terjangkau dan mendorong pelaksanaan pelatihan pekerja oleh Sekolah dan Pendidikan Tinggi Vokasi



Agustus 2025

RED

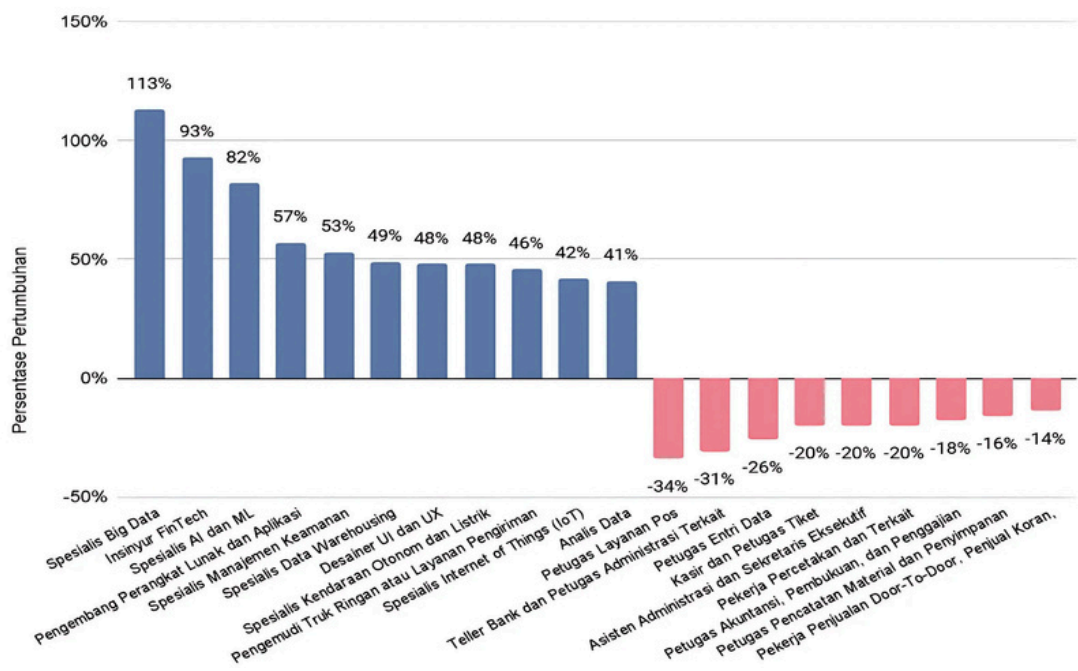
Pendahuluan

1 | Perubahan lanskap ekonomi global yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi seperti menyebabkan pertumbuhan permintaan tenaga kerja di sektor tertentu dan menurunkan permintaan di sektor yang lain.

Kemajuan teknologi seperti otomatisasi, akal imitasi (AI), dan digitalisasi, telah mentransformasi struktur pasar kerja global. Pergeseran ini menyebabkan penurunan signifikan pada sektor-sektor tradisional seperti manufaktur dan pertanian, sementara sektor jasa, teknologi informasi, serta ekonomi hijau tumbuh secara pesat. Menurut laporan Future of Jobs Report 2025 dari World Economic Forum (WEF), sebanyak 60% pemberi kerja akan merubah lini bisnisnya akibat pengaruh otomatisasi, digitalisasi, makroekonomi, geopolitik, dan perubahan demografi. McKinsey Global Institute (2021) juga memperkirakan bahwa sekitar 107 juta pekerja di delapan negara, termasuk Indonesia, perlu melakukan transisi ke pekerjaan di sektor berbasis teknologi sebelum tahun 2030.

Grafik 1 menyajikan rangkuman pekerjaan yang paling cepat tumbuh dan hilang dalam lima tahun ke depan. Dapat dilihat bahwa tiga profesi tertinggi yang paling cepat tumbuh berasal dari sektor yang berbasis pada teknologi, yaitu: 1) spesialis *big data*; 2) insinyur *fintech*; dan 3) spesialis AI dan *machine learning*. Sementara itu, profesi yang paling besar akan berkurang atau menghilang adalah: 1) petugas layanan pos; 2) teller bank dan petugas administrasi; dan 3) petugas entri data. Dari berbagai hal tersebut, pergeseran ini menegaskan pentingnya kesiapan tenaga kerja untuk beradaptasi dengan transformasi global.

Grafik 1. Pekerjaan yang Paling Cepat Tumbuh dan Hilang di 2025-2030



Sumber: Future of Jobs Report, WEF, 2025

2 | Pergeseran tenaga kerja berpotensi menyebabkan adanya kesenjangan keahlian antara penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja yang membutuhkan usaha untuk peningkatan keahlian.

Pergeseran struktural dalam pasar kerja telah menciptakan kejutan (*shock*) dalam sistem ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan keahlian, yaitu ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan industri akan keahlian. Belum terdapat data yang akurat tentang kesenjangan ini, namun tingginya pengangguran terdidik sangat mungkin mencerminkan fenomena ini. Menurut Yonanda dan Usman (2023), penyebab pengangguran adalah tidak sesuainya kebutuhan industri dan pencari kerja yang mencapai 33.50%. Data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2025 mencatat tingkat pengangguran terbuka mencapai 4.76%, sekitar 8.00% pengangguran merupakan lulusan SMK dan 11.07% lulusan perguruan tinggi.

Untuk menutup kesenjangan keahlian yang masih terjadi, peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan perlu diperkuat. Upaya ini tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga membutuhkan keterlibatan aktif dari sektor swasta. Meskipun demikian, kontribusi sektor swasta terhadap pelatihan di Indonesia masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan. Tingkat partisipasi dalam pelatihan keterampilan formal di Indonesia hanya mencapai 25,43%, jauh di bawah Thailand (76%), Malaysia (42%), dan Vietnam (34%) (Bank Dunia, 2011).

Tabel 1. Perbandingan jumlah penawaran pelatihan dari perusahaan kepada pekerja

Negara	Persentase perusahaan menawarkan pelatihan
China	82
Thailand	76
Korea Selatan	57
Mongolia	47
Malaysia	42
Vietnam	34
Indonesia	25
Kamboja	22

Sumber: Skills for the labor market in Indonesia, Bank Dunia, 2011

Studi ini berusaha untuk memetakan pola pergeseran tenaga kerja dalam kurun waktu 14 tahun dalam rangka merumuskan intervensi pelatihan yang dapat dilakukan sebagai konsekuensi adanya pergeseran kebutuhan keahlian tenaga kerja.

Metodologi

3 | Menggunakan data longitudinal IFLS 2000–2014, studi ini melakukan analisis deskriptif dan inferensial mengenai perubahan penyerapan tenaga kerja individu, dampaknya pada pendapatan, dan pelatihan yang didapatkan.

Metodologi penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan berbagai dinamika ketenagakerjaan yang terjadi antara tahun 2000 hingga 2014 yang meliputi: (1) perubahan status bekerja individu (tetap bekerja, menjadi pengangguran, mulai bekerja, atau tidak mengalami perubahan); (2) pergeseran sektor pekerjaan individu yang tetap bekerja selama periode tersebut; (3) tingkat partisipasi dalam pelatihan keterampilan berdasarkan status kerja dan sektor; dan (4) rata-rata perbedaan upah antar kelompok berdasarkan variabel-variabel tersebut.

Selanjutnya, analisis inferensial dilakukan menggunakan uji beda (*t-test*) untuk menguji signifikansi statistik dari perbedaan upah antara kelompok-kelompok yang dianalisis, terutama dalam konteks perubahan sektor kerja dan partisipasi dalam pelatihan. Uji ini bertujuan untuk memastikan apakah perbedaan pendapatan yang diamati mencerminkan fenomena yang signifikan secara statistik atau tidak.

Sumber data

Penelitian ini menggunakan data Indonesia Family Life Survey (IFLS) gelombang tahun 2000 dan 2014. IFLS merupakan data survei longitudinal yang mengumpulkan data komprehensif terkait berbagai aspek kehidupan rumah tangga, seperti kesehatan, pendidikan, ketenagakerjaan, dan kondisi sosial ekonomi. Penelitian ini menggunakan data IFLS karena cakupannya yang luas, tingkat respons yang tinggi, serta kelengkapan variabel yang memungkinkan analisis longitudinal terhadap dinamika ketenagakerjaan individu dalam jangka panjang.

Indikator

Penelitian ini menggunakan empat indikator utama untuk menganalisis dinamika ketenagakerjaan dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja, yaitu:

1. Status bekerja individu pada tahun 2000 dan 2014;
2. Jenis sektor bekerja individu tahun 2000 dan 2014;
3. Keikutsertaan dalam pelatihan di 2014;
4. Upah individu pada tahun 2014.

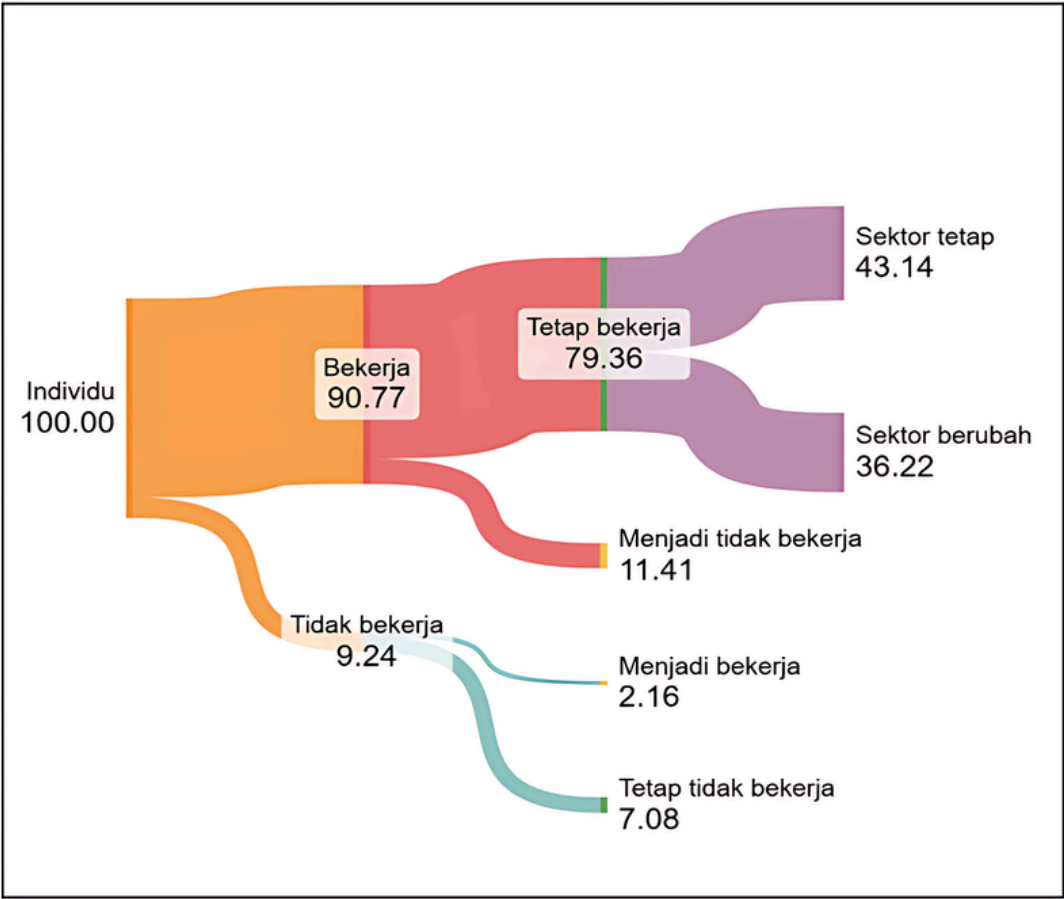
Melalui keempat indikator tersebut, penelitian ini mengeksplorasi perubahan status bekerja individu, perubahan lanskap sektor pekerjaan, upah dan keikutsertaan dalam pelatihan, baik pelatihan formal maupun informal.

Temuan

4 | Selama 14 tahun, jumlah orang yang tidak bekerja meningkat dua kali lipat, sementara hampir 50% jumlah orang yang bekerja mengalami perpindahan sektor pekerjaan.

Berdasarkan data Indonesia Family Life Survey, pada tahun 2000, sebanyak 90,77% individu berada dalam status bekerja, sementara 9,24% tidak bekerja. Namun, pada tahun 2014, proporsi individu yang bekerja menurun menjadi 86,44%, dan persentase yang tidak bekerja meningkat menjadi 18,49%. Dari kelompok yang tidak bekerja di tahun 2000, hanya 2,16% yang kemudian bekerja pada tahun 2014, sisanya tetap tidak bekerja. Dengan demikian, dalam kurun waktu 14 tahun, terjadi peningkatan jumlah individu yang tidak bekerja hampir dua kali lipat. Kecenderungan ini kemungkinan besar disebabkan oleh pergeseran kebutuhan keterampilan di pasar kerja yang belum mampu dipenuhi oleh tenaga kerja yang tersedia.

Grafik 2. Diagram Sankey Individu berdasarkan Status Bekerja, 2000 dan 2014, Longitudinal



Sumber: Indonesian family life survey, 2000 dan 2014, diolah

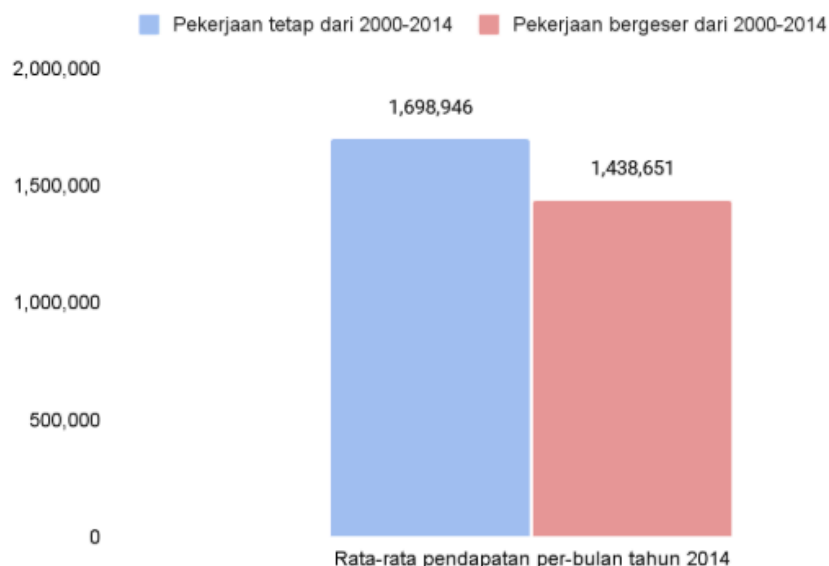
Hasil analisis juga menunjukkan adanya perubahan sektor dimana tenaga kerja bekerja dalam rentang 14 tahun. Pergeseran sektor ini dapat dilihat dari data yang menjelaskan bahwa hampir setengah dari jumlah orang yang bekerja (36% dari 79%) mengalami perpindahan pekerjaan ke sektor yang berbeda.

5 | Individu yang mengalami pergeseran sektor pekerjaan, secara umum memiliki pendapatan yang lebih rendah dibandingkan mereka yang tetap bekerja di sektor yang sama.

Tenaga kerja yang tetap bekerja setelah 14 tahun kemudian dan berpindah pekerjaan di sektor yang berbeda, pada umumnya mendapatkan pendapatan yang lebih rendah. Tenaga kerja yang mengalami pergeseran sektor, memiliki rata-rata upah per-bulan sebesar Rp1.438.651, lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang tetap bekerja di sektor yang sama yaitu sebesar Rp1.698.948. Uji statistik menunjukkan bahwa kedua mempunyai beda yang signifikan.

Data ini menyiratkan bahwa orang yang berpindah pekerjaan pada umumnya bukan mereka yang mengalami peningkatan kompetensi atau keahlian di pekerjaan yang baru, atau tawaran pekerjaan yang lebih baik, sehingga mendapatkan apresiasi atau tingkat upah yang lebih tinggi. Namun kemungkinan mereka adalah pekerja yang mempunyai keterampilan yang cenderung tetap, mereka yang sebelumnya mengalami pemutusan hubungan kerja, atau membutuhkan keterampilan yang baru yang berdampak pada upah yang lebih rendah. Fakta ini mencerminkan adanya kebutuhan untuk adanya peningkatan kompetensi dan pelatihan keterampilan bagi para pekerja, termasuk untuk mengantisipasi adanya perubahan sektor pekerjaan yang harus dihadapi oleh mereka.

Grafik 3. Perbandingan Pendapatan Tahun 2014 Berdasarkan Status Pekerjaan Individu



Sumber: Indonesian family life survey, 2000 dan 2014, diolah
Catatan: Perbedaan signifikan secara statistik menggunakan Uji Beda

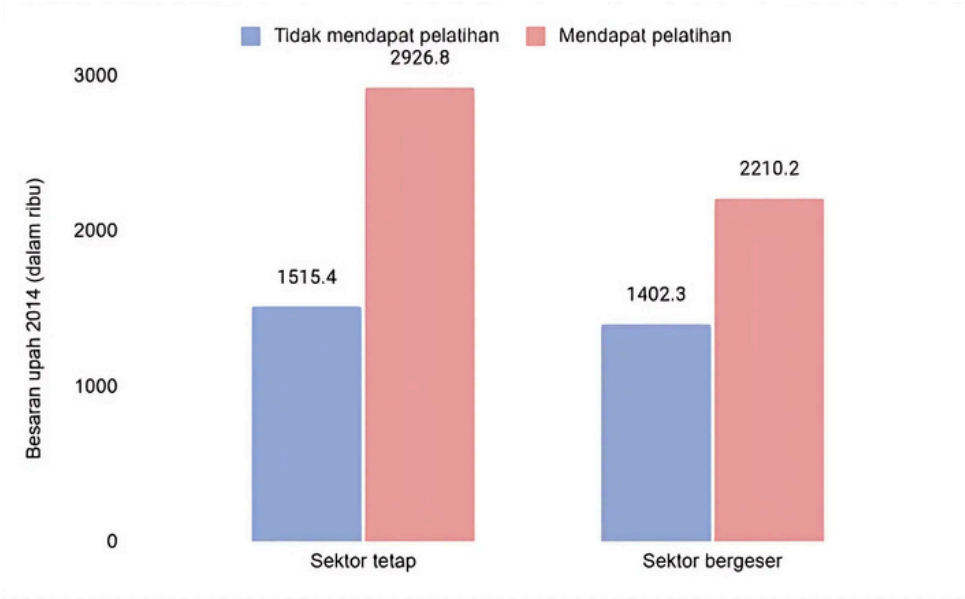
6 | Pelatihan berkontribusi positif pada peningkatan keahlian yang berdampak pada peningkatan upah, baik bagi yang tetap bekerja di sektor yang sama maupun yang mengalami perpindahan sektor.

Upah yang lebih rendah bagi individu yang mengalami pergeseran sektor pekerjaan dari tahun 2000–2014 diduga karena perbedaan kompetensi, keahlian, dan pengalaman atas pekerjaan yang baru. Masalah tersebut dapat dikurangi risikonya jika individu tersebut mendapatkan aktivitas peningkatan kompetensi dan keahlian, yang salah satunya adalah pelatihan oleh pemberi kerja.

Grafik 4 di bawah ini menunjukkan bahwa perbedaan upah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan dan tidak mendapatkan pelatihan, baik bagi yang mengalami pergeseran sektor maupun yang tetap bekerja di sektor yang sama. Data tersebut menjelaskan bahwa:

- 1. Pelatihan secara umum berkontribusi pada peningkatan upah, baik bagi mereka yang tetap bekerja di sektor yang sama maupun mereka yang mengalami pergeseran pekerjaan.
- 2. Bagi tenaga kerja yang tetap bekerja di sektor yang sama, kontribusi pelatihan pada kenaikan upah terlihat lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang mengalami pergeseran pekerjaan. Hal ini wajar karena mereka yang bekerja di sektor yang baru membutuhkan pengenalan terhadap keterampilan baru.

Grafik 4. Perbandingan pendapatan tahun 2014 berdasarkan status pekerjaan individu dan mendapatkan pelatihan atau tidak



Sumber: Indonesian family life survey, 2000 dan 2014, diolah
Catatan: Perbedaan signifikan secara statistik menggunakan Uji Beda

Kesimpulan dan Diskusi

1. Perubahan lanskap ekonomi yang diakibatkan oleh perubahan struktur ekonomi dan kemajuan teknologi yang pesat seperti mendorong perpindahan tenaga kerja dari satu sektor ke sektor lain, namun juga menyebabkan sebagian tenaga kerja tidak mendapatkan pekerjaan karena ada kesenjangan keahlian.

Perubahan ekonomi di tingkat global maupun nasional dan lokal tidak terelakkan terjadi seiring waktu, pertumbuhan ekonomi, perkembangan teknologi, termasuk guncangan ekonomi. Perubahan tersebut berdampak pada meningkatnya permintaan keahlian dari sektor sektor lama yang tumbuh dan sektor baru yang muncul. Pasar tenaga kerja yang cenderung tidak fleksibel yang dikarakterisasi oleh tipe keahlian individu yang tidak mudah berubah berakibat pada meningkatnya jumlah tenaga kerja yang tidak mendapatkan pekerjaan atau menjadi pengangguran.

Beberapa penyebab yang menyebabkan mereka tidak lagi bekerja adalah: 1) kebutuhan pekerja yang bergeser, dari sektor tradisional dan pendidikan rendah ke sektor terbaru dan pendidikan lebih tinggi; 2) ketidakcocokan keterampilan (skill mismatch) atau keterampilan yang tidak sesuai dengan perkembangan sektor (Autor, 2015).

Sebagian tenaga kerja mampu menyesuaikan keahlian mereka untuk sektor yang berbeda dengan tempat di mana mereka bekerja sebelumnya. Para pekerja ini memiliki tingkat resiliensi dan kemampuan dalam beradaptasi sehingga masih tetap bertahan di tengah pergeseran dan pergerakan sektor. Beberapa hal yang mendukung hal tersebut antara lain adalah 1) besarnya lapangan usaha informal dengan tingkat pendidikan rendah (di atas 60% untuk yang tidak pernah bersekolah hingga berijazah SMP (Badan Pusat Statistik, 2024), sehingga sangat mungkin mereka berpindah ke sektor informal yang tidak banyak mensyaratkan keahlian yang tinggi. Jumlah individu yang bekerja di informal pada tahun 2015 sebesar 57,75%; dan tahun 2024 sebesar 57,35% (Badan Pusat Statistik, 2024); 2) Beberapa program program dan kebijakan pemerintah yang mendukung penciptaan lapangan kerja seperti Program Padat Karya, PNPM, dan pelatihan dan pendidikan vokasi. Besarnya lapangan kerja informal dan usaha pemerintah meningkatkan keahlian menjadi jaring pengaman (*safety net*) bagi tenaga kerja.

2. Fakta bahwa mereka yang berpindah ke sektor yang berbeda mendapatkan upah yang lebih rendah menunjukkan bahwa akses terhadap keahlian yang baru (*reskilling*) tidak cukup terfasilitasi baik oleh pemerintah maupun swasta.

Upah yang lebih rendah di sektor yang baru mungkin disebabkan karena 1) perpindahan tidak berdasarkan oleh keinginan sendiri namun daya tampung sektor sebelumnya tidak mencukupi sehingga harus berpindah, misalnya adanya pemutusan hubungan kerja; 2) tidak mencukupinya keahlian yang dipunyai oleh tenaga kerja tersebut untuk memenuhi keahlian yang dipersyaratkan oleh sektor yang baru, sehingga tingkat karirnya tidak setinggi seperti sebelumnya dan upahnya menurun; 3) pekerja tersebut sangat mungkin tidak mendapatkan pelatihan (*reskilling*) untuk mendapatkan keahlian yang dipersyaratkan baik atas inisiatif sendiri maupun diberikan oleh tempat kerja baru.

Penelitian menunjukkan bahwa pemahaman yang baik mengenai kompetensi sangat penting untuk efektivitas kinerja, sehingga kurangnya kompetensi dapat menyebabkan pekerja baru menerima upah yang lebih rendah (Lakshminarayanan et al., 2016). Selain itu, individu yang baru di sektor yang baru biasanya kurang mahir dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang telah berpengalaman, yang membatasi daya tawar mereka dalam negosiasi upah (Bargain & Kwenda, 2014).

Terlebih, kurangnya pelatihan yang relevan juga menjadi faktor penting dalam menjelaskan perbedaan upah ini. Pekerja yang tidak mengikuti program pelatihan cenderung memiliki keterampilan yang tidak sesuai kebutuhan, sehingga mereka tidak dapat bersaing dengan pekerja lain yang telah mendapatkan pelatihan yang memadai. Hal lain termasuk dengan metode pelatihan yang sesuai kebutuhan (Rilo & Maharani, 2020).

3. Dampak pelatihan pada peningkatan upah yang signifikan baik mereka yang tetap bekerja di sektor sebelumnya maupun yang berpindah menyiratkan bahwa akses pada pelatihan pada pekerja yang penting, terutama yang pelayanannya disediakan oleh pemerintah baik untuk peningkatan keahlian (*upskilling*) maupun mendapatkan keahlian baru (*reskilling*).

Menelisik pada pengaruh pelatihan terhadap upah bagi individu yang mengalami pergeseran sektor, penelitian menunjukkan bahwa individu yang menerima pelatihan menunjukkan performa yang lebih baik dan memperoleh upah yang lebih tinggi, terutama bagi mereka yang memiliki kemampuan untuk mengadopsi keterampilan baru dengan lebih efektif (Dearden dkk., 2006).

Meski pelatihan dapat meningkatkan upah dan memberikan kesempatan lebih baik bagi pekerja yang mengalami pergeseran sektor pekerjaan, kesempatan tersebut masih belum didapatkan mayoritas pekerja. Hanya 1 dari 4 individu yang mendapatkan pelatihan sehingga kesempatan untuk mendapatkan upah lebih besar, masih rendah. Pada tahun 2014, individu yang mendapatkan pelatihan hanya 30.26%, sedangkan jika dibedakan berdasarkan status sektor kerja, individu dengan pergeseran sektor memiliki persentase sangat kecil, yaitu 25.42% (40.39% bagi pekerja yang tidak mengalami pergeseran).

Bukti pelatihan dapat meningkatkan kompetensi belum cukup untuk meyakinkan pemberi kerja dalam memberikan pelatihan karena kekhawatiran mengenai pengembalian investasi yang rendah maupun penambahan biaya perusahaan dari yang sebelumnya sudah tinggi yang pada gilirannya dapat mengurangi kesempatan bagi individu yang berusaha beralih sektor untuk mendapatkan pelatihan yang diperlukan. Hasil analisis dari penulis berdasarkan berbagai sumber jasa pelatihan, besaran biaya pelatihan sangat beragam dengan nilai minimal 5 juta rupiah per-pelatihan per-orang hingga 17-20 juta rupiah per-tahunnya. Selain itu, pekerja juga lebih banyak mencari pelatihan secara informal melalui pelatihan daring atau menonton Youtube (WEF, 2022).

Menurut Bank Dunia, terdapat beberapa alasan mengapa perusahaan tidak menyediakan pelatihan bagi pekerjanya, antara lain: (1) pekerja dinilai sudah memiliki keterampilan yang memadai; (2) pelatihan informal telah diberikan di tempat kerja; dan (3) kurangnya akses informasi serta ketidaktahuan mengenai kebutuhan pelatihan.

Oleh karena itu, pemerintah perlu merumuskan kebijakan yang menjamin setiap individu yang ingin meningkatkan atau memperoleh keterampilan baru dapat mengakses layanan pelatihan secara adil dan berkualitas. Kebijakan tersebut dapat mencakup pengembangan pusat pelatihan seperti balai latihan kerja atau lembaga kursus, pemberian subsidi bagi peserta pelatihan, serta penyediaan sarana dan prasarana pendukung yang memadai.

Rekomendasi Penelitian

Penelitian ini menegaskan tentang adanya pergeseran keahlian yang dibutuhkan untuk memenuhi perubahan sektor ekonomi dimana peran pelatihan sangat penting untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan keahlian dan meningkatkan upah. Dari hasil penelitian ini direkomendasikan:

1. Penting untuk mengembangkan peta jalan kurikulum kursus dan pelatihan sesuai kebutuhan keahlian

Lembaga kursus ataupun pelatihan merupakan lembaga yang dapat dijadikan sebagai sumber utama bagi penyediaan ragam pelatihan yang dibutuhkan oleh pekerja. Kualitas dan relevansi pelatihan sangat ditentukan oleh kurikulum yang digunakan untuk masing masing program keahlian. Kurikulum terdiri dari tujuan, isi, dan cara pembelajaran dilakukan. Pemerintah perlu melakukan pemetaan program keahlian yang dibutuhkan sebagai dasar untuk mendorong penyediaan program keahlian di berbagai pusat pelatihan. Kurikulum yang disusun kemudian dapat dipublikasikan dan diakses oleh para penyedia pelatihan untuk dijadikan sebagai sumber referensi utama. Beberapa topik dan materi utama yang dapat diajukan antara lain adalah: 1) *Big data* dan AI; 2) literasi teknologi; 3) resiliensi, fleksibilitas, dan *agility*; 4) berpikir kreatif; 5) dan berbagai skill prioritas lain (World Economic Forum tahun 2025).

2. Insentif bagi pemberi kerja untuk memberikan pelatihan

Menurut World Economic Forum tahun 2022, hanya sebagian kecil pemberi kerja yang memberikan pelatihan bagi pekerjanya karena: 1) tidak memikirkan pelatihan sebagai investasi; 2) dugaan risiko pekerja diambil alih oleh kompetitor; dan 3) pemberian pelatihan yang sedikit sulit karena kebutuhan tiap pekerja yang berbeda. Pemerintah perlu memberikan insentif bagi sektor swasta untuk menyelenggarakan pelatihan bagi pekerjanya untuk memastikan mereka meningkat kompetensinya. Bentuk insentif yang dapat diberikan dapat berupa keringanan pajak bagi perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan, atau kemudahan perizinan dalam melakukan ekspansi usaha, dan bentuk dukungan lain baik fiskal maupun non fiskal.

3. Optimalisasi peran pemerintah dalam menyediakan dukungan pelatihan bagi pekerja.

Salah satu penyebab rendahnya penawaran pelatihan bagi pekerja maupun jumlah pekerja yang telah mendapatkan pelatihan diduga karena biaya yang tinggi. Negara, sebagai pemegang tanggung jawab penuh terkait kompetensi dan kualitas sumber daya manusia, dapat melakukan upskilling dan reskilling melalui beberapa cara:

a. Penyediaan lembaga pelatihan yang terjangkau dan sesuai kebutuhan.

Lembaga pemberi pelatihan saat ini memiliki persebaran yang belum merata sehingga belum dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan, selain ragam jenis pelatihan yang ditawarkan juga belum tentu sesuai dengan kebutuhan. Para pencari kerja membutuhkan tempat pelatihan yang dekat, terjangkau, dan relevan. Pemerintah perlu mengoptimalkan peran balai latihan kerja (BLK) dan lembaga pelatihan lain yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk dapat dijangkau oleh para pekerja yang ingin meningkatkan kompetensinya maupun menginginkan kompetisi baru. Kolaborasi dengan program program pemerintah dan inisiatif masyarakat seperti BUMDes, Koperasi merah putih, ataupun Balai Rakyat yang dikelola oleh Karang Taruna sangat mungkin dapat meningkatkan aksesibilitas terhadap pelayanan pelatihan yang beragam.

b. Dukungan finansial untuk pelatihan bagi pekerja. Banyaknya pekerja yang mengalami pergeseran sektor membuat pelatihan tidak hanya penting bagi pencari kerja, namun juga pekerja yang rentan terhadap dampak negatif sektor baru. Tingginya biaya pelatihan dapat menghambat aksesibilitas pekerja pada pelatihan. Kartu pra-kerja dapat menjadi salah satu contoh dukungan finansial yang diberikan pada mereka yang mencari pekerjaan. Skema yang sama dapat digunakan untuk mereka yang sedang bekerja. Pemerintah dapat menginisiasi dukungan dalam bentuk voucher pelatihan bagi pekerja dimana pekerja yang ingin mendapatkan pelatihan dimanapun dapat menggunakan skema tersebut untuk membiayai pelatihan yang diikutinya.

c. Optimalisasi peran Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Pendidikan Tinggi Vokasi untuk menyelenggarakan pelatihan bagi pekerja. SMK dan sekolah vokasi yang mempunyai beragam program studi dan tersebar di hampir seluruh Indonesia dapat menyelenggarakan pelatihan bagi pekerja. Infrastruktur yang dimiliki berupa sarana prasarana, sumber daya manusia, termasuk fasilitas laboratorium, dapat dimanfaatkan untuk memperbanyak penyedia pelatihan bagi pekerja.

Saran Kutipan: Santoso, Martak, Y.F., Ilma, M.A.A. (2025). Pergeseran Kebutuhan Keahlian dan Tantangan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja: Analisis Data Indonesia Family Life Survey (IFLS) 2000–2014.

Daftar Pustaka

Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *The Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.

<http://www.jstor.org/stable/43550118>

Badan Pusat Statistik. (2025, Mei 5). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen, rata-rata upah buruh sebesar Rp3,09 juta*.

<https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-sebesar-4-76-persen-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-09-juta-rupiah-.html>

Badan Pusat Statistik. (2024). *Persentase tenaga kerja formal menurut provinsi*.

<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE2OCMy/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-provinsi.html>

Badan Pusat Statistik. (2024). *Proporsi lapangan kerja informal menurut tingkat pendidikan*.

<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjE1NyMy/proporsi-lapangan-kerja-informal-menurut-tingkat-pendidikan.html>

Bloom, N., Propper, C., Seiler, S., & Van Reenen, J. (2015). The impact of competition on management quality: Evidence from public hospitals. *The Review of Economic Studies*, 82(2), 457–489. <https://www.jstor.org/stable/10.1086/677908>

Hamdani, A. (2016). *Competency need assessment: A gap analytic approach*. ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/308787925_Competency_need_assessment_a_gap_analytic_approach

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (n.d.). [Artikel tentang ketenagakerjaan]. *Jurnal Naker. Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja*.

<https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/download/239/107/971>

McKinsey Global Institute. (2021, February 18). *The future of work after COVID-19*.

McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

Sari, R. (2022). *The relationship between training method and employee performance*.

Neliti. <https://media.neliti.com/media/publications/439190-the-relationship-between-training-method-b73ffe3d.pdf>

Van Reenen, J. (n.d.). [Article on organizational behavior]. *Centre for Economic Performance*, LSE.

<https://cep.lse.ac.uk/textonly/people/vanreenen/papers/OBESArticle.pdf>

World Bank. (2010). *Skills for the 21st century in Latin America and the Caribbean*. World Bank.

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/840381468262793742/pdf/608120PUB0Skil10Box358333B01PUBLIC1.pdf>

World Economic Forum. (2022, March). *Survey: Workers who need training most aren't getting it*. <https://www.weforum.org/stories/2022/03/survey-workers-who-need-training-most-aren-t-getting-it/>

World Economic Forum. (2025, January 7). *The Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>



Tim Penulis

article33.or.id/en/personnel/santoso/
article33.or.id/en/personnel/yusuf-faisal-martak/
article33.or.id/en/personnel/muhammad-alfi-aulia-ilma/



@article33id



@article_33



article33.or.id



in Article 33 Indonesia

Article 33 Indonesia

Jl. Jati Raya RT. 008/RW. 010 No. 6A
Pasar Minggu, Jakarta Selatan
12520 Indonesia