



PRAKARSA
Welfare Initiative for Better Societies

Working Paper

Sudah Waktunya Indonesia Mengakselerasi Program–Program Pasar Kerja Aktif

(Active Labour Market Policies–ALMP)



2025

Sudah Waktunya Indonesia Mengakselerasi Program-Program Pasar Kerja Aktif
(Active Labour Market Policies-ALMP)

Ari Wibowo
Sugeng Bahagijo
Pierre Bernando Ballo
Victoria Fanggidae
Ah Maftuchan
Ahmad Nabil Putra Priono



P R A K A R S A
Welfare Initiative for Better Societies

2025

Sudah Waktunya Indonesia Mengakselerasi Program-Program Pasar Kerja Aktif (*Active Labour Market Policies-ALMP*)

Referensi Pengutipan:

Perkumpulan PRAKARSA. (2025). Sudah Waktunya Indonesia Mengakselerasi Program-Program Pasar Kerja Aktif. Perkumpulan PRAKARSA: Jakarta.

Peneliti dan Penulis:

Ari Wibowo, Sugeng Bahagijo, Pierre Bernando Ballo, Victoria Fanggidae, Ah Maftuchan, Ahmad Nabil Putra Priono

Penanggung Jawab:

Ah Maftuchan

Layout dan Desain:

Rohmad Aditiya Utama

Penerbit:

Perkumpulan PRAKARSA
Komplek Rawa Bambu 1
Jl. A No. 8E Kel. Pasar Minggu, Kec. Pasar Minggu
Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520, Indonesia

Kata Kunci:

Kebijakan Pasar Kerja Aktif (ALMP), Kesenjangan Keterampilan (*Skill Mismatch*), Kartu Prakerja, Dana Pengembangan Keterampilan (SDF), *Flexicurity*.

ABSTRAK

Working paper ini membahas dan mendorong akselerasi Kebijakan Pasar Kerja Aktif (*Active Labour Market Policies* - ALMP) di Indonesia. Pasar tenaga kerja Indonesia berada pada titik krusial: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurun, namun tantangan struktural seperti dominasi sektor informal dan kesenjangan keterampilan (*skill mismatch*) masih belum dapat teratasi. Kondisi ini diperparah oleh disrupsi teknologi dan perubahan demografi, yang menuntut transisi dari kebijakan reaktif dan parsial menjadi kerangka kerja proaktif dan terintegrasi. Analisis menunjukkan bahwa ALMP Indonesia bertumpu pada tiga pilar—peningkatan keterampilan (Kartu Prakerja, Vokasi), layanan pasar kerja (Karirhub), dan dukungan pendapatan (JKP)—tetapi implementasinya masih terfragmentasi. Secara fundamental kelemahannya ada pada keterkaitan yang lemah antara pelatihan dan kebutuhan industri, ketergantungan tinggi pada APBN, serta sifat kebijakan yang cenderung reaktif. Pelajaran dari praktik global, seperti model Flexicurity Denmark, K-Digital Training Korea Selatan, dan SkillsFuture Singapura, menegaskan bahwa ALMP yang efektif harus digerakkan oleh industri, didanai secara berkelanjutan, dan terintegrasi. Untuk mengakselerasi efektivitas ALMP, direkomendasikan tujuh langkah kebijakan strategis, termasuk: (1) Membentuk *Sector Skills Council* yang dipimpin industri untuk memvalidasi kurikulum; (2) Menginisiasi Dana Pengembangan Keterampilan (*Skill Development Fund* - SDF) yang didanai melalui skema iuran wajib (*training levy*) dari perusahaan ; dan (3) Mengadopsi kerangka Flexicurity yang adaptif dengan mengintegrasikan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dengan kewajiban *reskilling*.

Kata kunci:

Kebijakan Pasar Kerja Aktif (ALMP), Kesenjangan Keterampilan (*Skill Mismatch*), Kartu Prakerja , Dana Pengembangan Keterampilan (SDF), *Flexicurity*.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
KATA PENGANTAR	iv
RINGKASAN EKSEKUTIF	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
BAB II. TINJAUAN TEORITIS ALMP	4
2.1 Konsep dan Dimensi Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif (ALMP)	4
2.2 Konteks Implementasi ALMP di Negara Berkembang	7
BAB III. PRAKTIK ALMP DI INDONESIA DAN TANTANGANYA	8
BAB IV. PERBANDINGAN PRAKTIK BAIK KEBIJAKAN ALMP DI 5 NEGARA	15
BAB V. DANA PENGEMBANGAN KETERAMPILAN (<i>SKILL DEVELOPMENT FUND</i>) SEBAGAI PILAR PEMBIAYAAN BERKELANJUTAN	22
BAB VI. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	25
6.1 Kesimpulan	25
6.2 Rekomendasi	26
DAFTAR PUSTAKA	29

KATA PENGANTAR

Pasar tenaga kerja dunia sedang berada di persimpangan. Di satu sisi, angkatan kerja sulit mendapatkan pekerjaan, di sisi lain pemberi kerja juga kesulitan mendapatkan tenaga kerja yang terampil. Indonesia juga sedang mengalami persoalan ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*) antara lulusan lembaga pendidikan-pelatihan dengan kebutuhan industri yang sangat akut.

Permasalahan ini semakin pelik di tengah tantangan struktural perekonomian yang kita alami saat ini: dominasi pekerja sektor informal, produktivitas pekerja sektor formal masih rendah, rendahnya kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, deindustrialisasi, disrupsi teknologi, krisis iklim dan perubahan demografi.

Pemerintah Indonesia perlu bergerak lebih cepat, tepat dan massif untuk mengatasi berbagai tantangan struktural ketenagakerjaan yang ada. Salah satu pendekatan yang bisa dipilih adalah memperkuat kebijakan-program pasar kerja yang aktif-proaktif, terintegrasi dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing serta sejalan dengan dinamika ketenagakerjaan yang ada.

Kenapa pemerintah perlu bergerak mengembangkan kebijakan pasar kerja aktif (*active labor market policies/ALMP*)? Pertama, pendekatan ALMP akan membantu peningkatan keterampilan tenaga kerja secara cepat dan tepat, baik bagi tenaga kerja yang sudah bekerja maupun angkatan kerja yang sedang mencari kerja. Peningkatan keterampilan kerja tidak hanya menyasar angkatan kerja baru, namun juga menyasar tenaga kerja lama yang sedang bekerja agar memiliki set-skills baru yang sesuai kebutuhan pasar kerja.

Kedua, ALMP akan membawa perubahan pendekatan “perjedohan” antara pencari kerja dan pemberi kerja (*improved labor market matching*) dari searah menjadi dua arah. Pasalnya, pada ALMP berpeluang terjadinya pendidikan-pelatihan kerja dengan pemagangan-penempatan kerja secara terintegrasi. Maka, ALMP akan mengatasi permasalahan *skill-mismatch* yang sudah akut. Ketiga, ALMP berpeluang menjaga pekerja tetap bekerja (*retaining*) karena adanya peningkatan keterampilan yang berkelanjutan dan berpeluang penciptaan lapangan kerja baru berbasis perubahan dunia kerja yang dinamis. Keempat, mengatasi ketersediaan dana untuk penyelenggaraan pelatihan kerja karena dalam ALMP adanya peran industri secara aktif. Industri yang aktif menjalankan pelatihan kerja, pemagangan kerja dan penempatan kerja akan diganjar insentif fiskal dan non-fiskal. Di sisi lain, industri akan mendapatkan tenaga kerja terampil, siap kerja dan produktif.

The PRAKARSA sebagai lembaga riset dan advokasi kebijakan, menempatkan isu ketenagakerjaan sebagai salah satu pilar utama dalam penciptaan kesejahteraan

masyarakat. Kami punya keyakinan bahwa *jobs creation* akan meningkatkan pendapatan sekaligus akan menciptakan kondisi masyarakat yang sehat. Agar itu tercapai, maka pekerjaan yang ada harus layak (*decent work*). Selain pekerjaannya diganjar dengan upah layak, pekerjanya harus mendapatkan perlindungan melalui skema jaminan sosial yang pasti. Berubahnya jenis pekerjaan dan hubungan kerja merupakan suatu yang alamiah, namun manusia harus terus bekerja. Fleksibilitas hubungan kerja sudah berlangsung dalam kehidupan digital saat ini, namun ada hal yang harus kita pastikan ada dalam suatu hubungan kerja yaitu adanya jaminan sosial ketenagakerjaan yang aktif dan memadai bagi jenis pekerjaan apapun itu.

Oleh karena itu, kami menginisiasi penulisan *Working Paper* (Kertas Kerja) berjudul "Sudah Waktunya Indonesia Mengakselerasi Program-Program Pasar Kerja Aktif (*Active Labour Market Policies-ALMP*)". Naskah ini bukan sekadar analisis akademis, namun saran kebijakan untuk perubahan pasar kerja yang lebih baik bagi perekonomian secara luas. Tim peneliti The PRAKARSA telah melakukan kajian terhadap arsitektur ALMP di Indonesia, membedah tiga pilar utamanya—peningkatan keterampilan (seperti Kartu Prakerja dan Vokasi), layanan pasar kerja (seperti Karirhub), dan dukungan pendapatan (seperti JKP). Temuan utamanya jelas: meski fondasi kebijakan telah diletakkan, implementasinya masih terfragmentasi, belum terintegrasi, dan cenderung reaktif dalam merespons pengangguran, alih-alih proaktif membentuk talenta siap kerja.

Kertas kerja ini juga memberikan benchmarking praktik ALMP di beberapa negara seperti *Flexicurity* di Denmark yang holistik, *K-Digital Training* Korea Selatan yang digerakkan industri, dan *SkillsFuture* Singapura yang mendorong pembelajaran sepanjang hayat. Pelajaran dari mereka tegas: ALMP yang efektif harus terkoordinasi baik dengan industri, didanai secara berkelanjutan, dan terintegrasi dalam satu ekosistem yang koheren.

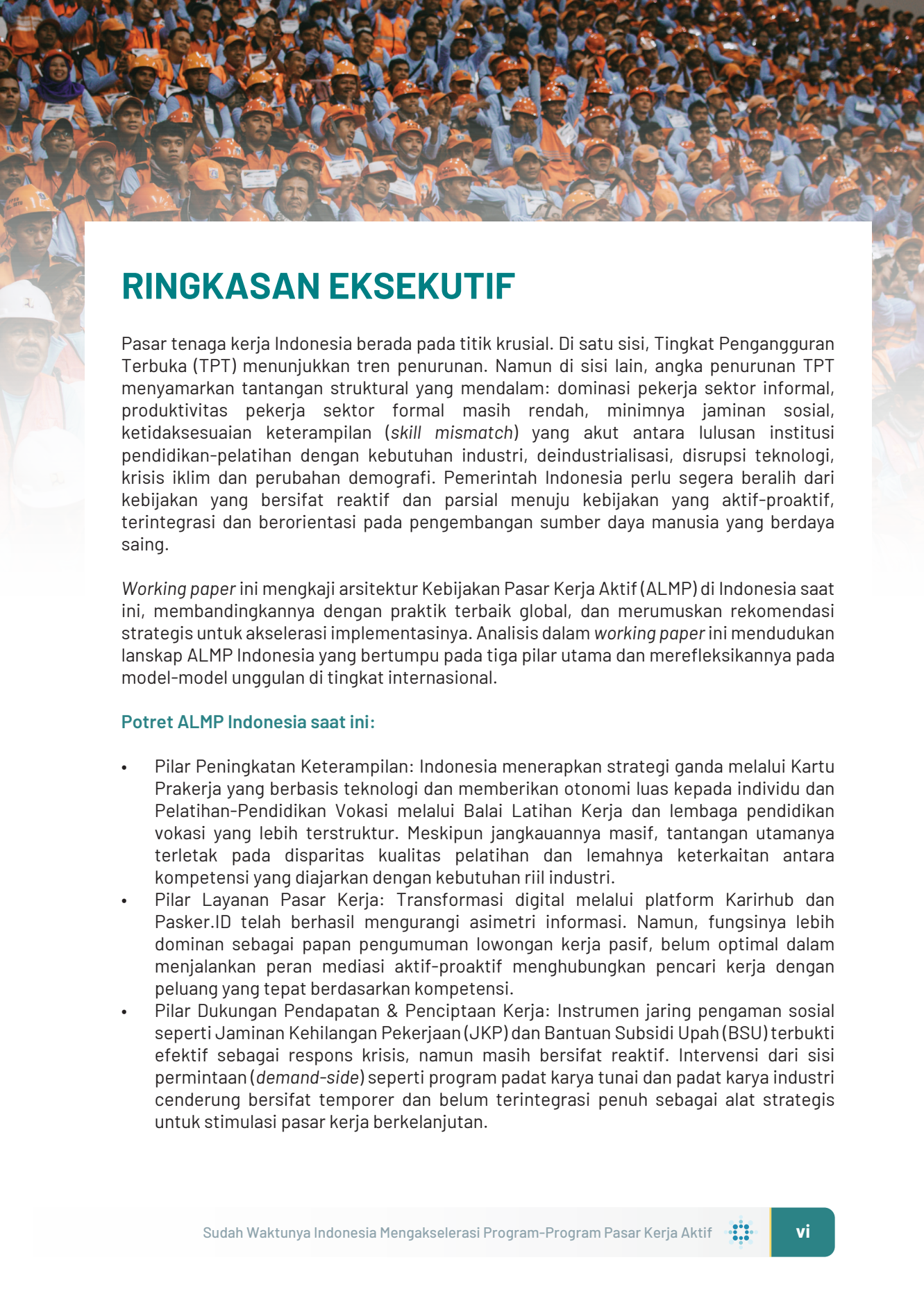
Saya menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada seluruh tim penulis — Ari Wibowo, Ah Maftuchan, Sugeng Bahagijo, Victoria Fanggidae, Pierre Bernando Ballo, dan Ahmad Nabil Putra Priono — atas dedikasi, ketajaman analisis, dan kerja keras mereka dalam menyusun naskah penting ini. Harapan kami naskah ini dapat menjadi acuan pengambilan kebijakan ketenagakerjaan dan sekaligus menjadi pemantik diskusi lanjutan yang lebih dalam dan konstruktif di antara para pemangku kepentingan utama yakni pemerintah (lintas kementerian), parlemen, asosiasi industri, serikat pekerja, akademisi, think-tank dan organisasi masyarakat sipil.

Selamat membaca dan mari berdiskusi-beraksi bersama.

Jakarta Selatan, Oktober 2025

Ah Maftuchan

Direktur Eksekutif The PRAKARSA



RINGKASAN EKSEKUTIF

Pasar tenaga kerja Indonesia berada pada titik krusial. Di satu sisi, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menunjukkan tren penurunan. Namun di sisi lain, angka penurunan TPT menyamarkan tantangan struktural yang mendalam: dominasi pekerja sektor informal, produktivitas pekerja sektor formal masih rendah, minimnya jaminan sosial, ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*) yang akut antara lulusan institusi pendidikan-pelatihan dengan kebutuhan industri, deindustrialisasi, disrupsi teknologi, krisis iklim dan perubahan demografi. Pemerintah Indonesia perlu segera beralih dari kebijakan yang bersifat reaktif dan parsial menuju kebijakan yang aktif-proaktif, terintegrasi dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing.

Working paper ini mengkaji arsitektur Kebijakan Pasar Kerja Aktif (ALMP) di Indonesia saat ini, membandingkannya dengan praktik terbaik global, dan merumuskan rekomendasi strategis untuk akselerasi implementasinya. Analisis dalam *working paper* ini mendudukan lanskap ALMP Indonesia yang bertumpu pada tiga pilar utama dan merefleksikannya pada model-model unggulan di tingkat internasional.

Potret ALMP Indonesia saat ini:

- Pilar Peningkatan Keterampilan: Indonesia menerapkan strategi ganda melalui Kartu Prakerja yang berbasis teknologi dan memberikan otonomi luas kepada individu dan Pelatihan-Pendidikan Vokasi melalui Balai Latihan Kerja dan lembaga pendidikan vokasi yang lebih terstruktur. Meskipun jangkauannya masif, tantangan utamanya terletak pada disparitas kualitas pelatihan dan lemahnya keterkaitan antara kompetensi yang diajarkan dengan kebutuhan riil industri.
- Pilar Layanan Pasar Kerja: Transformasi digital melalui platform Karirhub dan Pasker.ID telah berhasil mengurangi asimetri informasi. Namun, fungsinya lebih dominan sebagai papan pengumuman lowongan kerja pasif, belum optimal dalam menjalankan peran mediasi aktif-proaktif menghubungkan pencari kerja dengan peluang yang tepat berdasarkan kompetensi.
- Pilar Dukungan Pendapatan & Penciptaan Kerja: Instrumen jaring pengaman sosial seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dan Bantuan Subsidi Upah (BSU) terbukti efektif sebagai respons krisis, namun masih bersifat reaktif. Intervensi dari sisi permintaan (*demand-side*) seperti program padat karya tunai dan padat karya industri cenderung bersifat temporer dan belum terintegrasi penuh sebagai alat strategis untuk stimulasi pasar kerja berkelanjutan.

Pelajaran dari praktik terbaik global:

- Studi kasus dari Singapura, program *SkillsFuture* menunjukkan kekuatan pemberdayaan individu melalui kredit pelatihan personal yang mendorong budaya belajar sepanjang hayat. Korea Selatan, program *K-Digital Training* menonjolkan model kemitraan publik-swasta di mana industri secara langsung merancang dan menjalankan pelatihan, menjamin relevansi 100%. Denmark, pendekatan *flexicurity* menawarkan model holistik yang secara sangat baik menyeimbangkan fleksibilitas pasar kerja bagi perusahaan dengan jaminan keamanan pendapatan dan kewajiban pelatihan aktif bagi pekerja. Pelajaran utama dari praktik global adalah bahwa ALMP yang efektif selalu digerakkan oleh industri, didanai secara berkelanjutan, dan terintegrasi dalam satu sistem yang koheren.

Indonesia telah berhasil membangun fondasi kebijakan untuk setiap pilar ALMP. Namun implementasinya saat ini masih berjalan secara parsial dan dalam silo-silo terpisah, belum membentuk sebuah ekosistem yang terpadu. Kelemahan fundamental terletak pada tiga area: (1) Keterkaitan antara sisi penawaran (pelatihan) dan permintaan (industri) yang masih lemah; (2) Ketergantungan yang tinggi pada APBN tanpa mekanisme pendanaan berkelanjutan yang melibatkan industri; dan (3) Sifat kebijakan yang cenderung reaktif dalam merespons masalah (pengangguran), belum proaktif dalam membentuk talenta masa depan. Untuk mengakselerasi pembangunan SDM unggul, Indonesia perlu beralih dari sekadar menjalankan program-program ALMP menjadi membangun sebuah ekosistem ALMP yang sinergis.

Untuk menjawab tantangan tersebut dan mengakselerasi efektivitas ALMP, direkomendasikan tujuh langkah kebijakan strategis berikut; (1) Membentuk *Sector Skills Council* yang dipimpin industri; (2) Menginisiasi Dana Pengembangan Keterampilan (*Skill Development Fund* – SDF); (3) Memberikan insentif fiskal dan non-fiskal kepada industri untuk melakukan program pemagangan; (4) Mengadopsi kerangka "*flexicurity, flexibility for employers with strong security for workers*" yang adaptif untuk Indonesia; (5) Memperkuat peran mediasi pada platform digital layanan kerja; (6) Meningkatkan sinergi kebijakan melalui tata kelola terpadu; dan (7) Mendorong pengembangan tenaga kerja hijau melalui integrasi ALMP dengan industri.



BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pasar tenaga kerja Indonesia saat ini berada pada persimpangan jalan yang krusial, dihadapkan tantangan struktural yang serius. Berdasarkan data terbaru Badan Pusat Statistik (BPS), pada Maret 2025 jumlah angkatan kerja telah mencapai lebih dari 153 juta orang, menunjukkan kenaikan signifikan sekitar 3,6 juta jiwa dibandingkan periode Maret 2024. Dari jumlah tersebut, hanya 145,8 juta orang yang berhasil terserap sebagai pekerja, menyisakan setidaknya 7,28 juta individu dalam status pengangguran terbuka.

Meskipun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat menurun ke angka 4,76 persen, sebuah pencapaian terendah sejak krisis moneter 1997, angka absolut ini menyembunyikan kerapuhan fundamental ekonomi, di mana mayoritas tenaga kerja masih terserap di sektor informal yang bercirikan produktivitas rendah, upah minim dan ketiadaan jaminan sosial yang memadai (BPS, 2025). Kondisi ini mengindikasikan bahwa penurunan persentase TPT belum sepenuhnya mencerminkan peningkatan kualitas pekerjaan dan kesejahteraan pekerja secara merata di seluruh lapisan ekonomi.

Laporan dari berbagai media dan analisis lembaga riset secara konsisten menunjukkan bahwa pencari kerja, terutama lulusan baru dari jenjang pendidikan menengah hingga tinggi, menghadapi kesulitan yang semakin besar untuk menembus pasar kerja formal. Hambatan utama yang diidentifikasi adalah adanya ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*) antara keterampilan yang dimiliki lulusan dengan kualifikasi yang dibutuhkan

oleh industri modern (World Bank., 2025). Fenomena ini diperparah oleh kompetisi yang kian ketat akibat surplus tenaga kerja serta terbatasnya penciptaan lapangan kerja baru yang berkualitas.

Pertumbuhan angkatan kerja yang masif setiap tahunnya menambah beban pada pasar tenaga kerja yang sudah jenuh, ditandai oleh tingginya proporsi pekerja informal, rendahnya tingkat produktivitas nasional, serta kesenjangan keterampilan yang terus melebar seiring dengan percepatan perubahan teknologi dan tuntutan pasar global. Akibatnya, banyak talenta muda potensial terpaksa menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya atau bahkan terlempar ke dalam kelompok pengangguran jangka panjang.

Di sisi lain, lanskap ekonomi global dan domestik tengah mengalami transformasi fundamental yang didorong oleh tiga megatren: digitalisasi, transisi energi menuju ekonomi hijau, dan perubahan struktur ekonomi pasca-pandemi. Perkembangan ini menimbulkan risiko baru berupa hilangnya jenis-jenis pekerjaan konvensional secara masif, terutama di sektor manufaktur dan administrasi, akibat otomatisasi dan penerapan kecerdasan buatan (Chang & Huynh, 2016).

Secara simultan, tren ini juga menciptakan permintaan mendesak akan kompetensi-kompetensi baru di bidang teknologi digital, analisis data, energi terbarukan, dan manajemen berkelanjutan. Situasi disrupsi ini membuat para pencari kerja, khususnya anak muda, perempuan, dan kelompok rentan lainnya, menghadapi hambatan struktural yang kompleks dan tidak dapat diatasi hanya dengan mengandalkan mekanisme pasar tenaga kerja konvensional yang cenderung lambat beradaptasi.

Dalam konteks inilah, *Active Labour Market Policies* (ALMP) atau Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif menjadi instrumen kebijakan yang strategis dan mendesak untuk diimplementasikan secara efektif. ALMP dirancang secara proaktif untuk mengintervensi pasar kerja guna menjembatani kesenjangan antara pencari kerja dengan kebutuhan riil dunia usaha melalui program pelatihan, fasilitasi pencarian kerja, subsidi upah, hingga dukungan kewirausahaan. Studi menunjukkan bahwa ALMP efektif dalam mendorong angka pekerjaan layak, menurunkan informalitas, dan juga mendorong industri hijau dan transisi energi melalui pelatihan di berbagai negara (ILO, 2023; OECD 2025).

Pemerintah sejatinya sudah memiliki desain dan program-program ALMP, terlepas dari keterbatasannya. Program Kartu Prakerja, yang diluncurkan pada tahun 2020, pernah digadang-gadang sebagai sebuah terobosan kebijakan untuk meningkatkan keterampilan angkatan kerja sekaligus berfungsi sebagai jaring pengaman sosial. Namun, dalam implementasinya, program ini lebih banyak berfokus pada penyediaan pelatihan daring berbasis modul yang bersifat massal, dan kurang memberikan penekanan pada aspek krusial lainnya dari ALMP seperti sertifikasi profesi, pemagangan (*apprenticeship*), bimbingan karir, dan penyaluran kerja yang terhubung langsung dengan industri.

Selain itu, pada kuartal terakhir tahun 2025, pemerintah juga telah meluncurkan paket stimulus ekonomi, beberapa di antaranya terkait aktivasi pasar kerja. Program yang relevan antara lain Program Magang *Fresh Graduate* maksimal 1 tahun kelulusan, dan

mendapat uang saku setara UMP (Upah Minimum Provinsi) selama 6 bulan dan Program Padat Karya Tunai (*cash for work*) Kementerian Perhubungan dan Kementerian Pekerjaan Umum.

Secara umum implementasi ALMP di Indonesia masih terfragmentasi, dijalankan oleh berbagai kementerian/lembaga tanpa sinergi yang kuat, serta belum terukur berdasarkan dampak atau *outcome* yang jelas seperti penempatan kerja dan peningkatan pendapatan (Bachtiar et al., 2024). Program-program yang bersifat stimulan ekonomi pun walaupun berniat baik untuk mempercepat integrasi angkatan kerja ke dalam pasar kerja, namun bersifat temporer dengan cakupan yang sangat terbatas sehingga mengurangi potensi keberlanjutan dan dampaknya. Tanpa adanya penguatan desain dan integrasi ALMP yang komprehensif, Indonesia berisiko besar terperangkap dalam *skill trap*: di mana investasi besar dalam pelatihan kerja dan subsidi tidak berhasil mengantarkan lulusannya menuju pekerjaan yang layak dan berkelanjutan, sehingga gagal meningkatkan produktivitas nasional secara signifikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, *working paper* ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis desain dan implementasi *Active Labour Market Policies* (ALMP) di Indonesia serta merumuskan rekomendasi kebijakan strategis untuk penguatannya. Paper ini akan diawali dengan tinjauan konseptual mengenai ALMP dan relevansinya dalam menghadapi disrupsi pasar kerja. Selanjutnya, akan dibahas konteks dan evolusi ALMP di Indonesia, menyoroti urgensinya di tengah tantangan struktural saat ini. Bagian inti dari analisis akan mencakup evaluasi mendalam terhadap program dan kebijakan ALMP, diikuti oleh tinjauan komparatif terhadap praktik terbaik ALMP di negara-negara sepantaran (*peer countries*) maupun negara maju. Paper ini akan diakhiri dengan distilasi pembelajaran (*lessons learned*) dan perumusan rekomendasi kebijakan konkret untuk reformasi ALMP di Indonesia dalam jangka pendek, menengah, dan panjang guna memastikan angkatan kerja yang adaptif dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif.



BAB II

TINJAUAN TEORITIS ALMP

2.1 Konsep dan Dimensi Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif (ALMP)

Kebijakan Pasar Tenaga Kerja (*Labour Market Policies/LMP*) merupakan kebijakan yang diarahkan untuk mendukung angkatan kerja agar mendapatkan pekerjaan layak dan agar mampu melakukan transisi dari kegiatan ekonomi informal menuju kegiatan ekonomi formal.

LMP meliputi kebijakan pasar kerja pasif (*passive labour market policies/PLMP*) dan kebijakan pasar kerja aktif (*active labour market policies/ALMP*). ALMP secara ekonomi berfungsi untuk mempertemukan antara sisi permintaan pekerja dan ketersediaan pekerjaan, *matching of labour demand and supply* (Niño-Zarazúa and Torm, 2022).

Kebijakan pasar tenaga kerja aktif (ALMP) merupakan kebijakan ketenagakerjaan yang secara spesifik diarahkan untuk melakukan intervensi kepada pencari kerja – biasanya pengangguran dan setengah-pengangguran – dan pekerja yang sedang menghadapi risiko kehilangan pekerjaan atau sedang menjadi pekerjaan yang lebih baik. ALMP juga merupakan kebijakan ketenagakerjaan yang diarahkan untuk memfasilitasi pengembangan keterampilan baru yang didorong oleh perubahan teknologi, krisis iklim dan perubahan demografi (ILO: 2015, 2018, 2019, 2020a dan 2020b dalam Niño-Zarazúa and Torm, 2022).

ALMP terbagi dalam dua aspek, yakni (i) *demand-side policies* misalnya kebijakan subsidi upah, subsidi ketenagakerjaan, padat karya tunai dan lain-lain; (ii) *supply-side measures*

misalnya program pelatihan kerja, program intervensi pemagangan, program intervensi penempatan kerja dan lain-lain. ALMP berfokus pada peningkatan ke bekerjaan pekerja melalui pelatihan, pemagangan dan penempatan. Sedangkan PLMP merupakan kebijakan ketenagakerjaan yang memberikan bantuan keuangan kepada pekerja yang terlempar dari tempat kerja, misalnya jaminan pensiun, kecelakaan kerja dan kematian. PLMP berfokus pada pemberian bantuan pendapatan dan jaminan sosial (Niño-Zarazúa and Torm, 2022). ALMP beroperasi secara aktif tanpa menunggu kejadian yang menimpa pekerja (*unconditional scheme*) dan PLMP beroperasi secara pasif menunggu adanya kejadian yang menimpa pekerja (*conditional scheme*).

Merujuk OECD, ALMP dapat mencakup semua kebijakan belanja sosial – di luar belanja bidang pendidikan – yang ditujukan untuk meningkatkan peluang angkatan kerja dan pekerja agar mendapatkan pekerjaan layak atau pendapatan yang lebih baik. Hal ini mencakup kebijakan belanja publik untuk layanan dan administrasi bidang ketenagakerjaan, pelatihan kerja, program khusus bagi angkatan kerja muda yang sedang menghadapi masa transisi dari sekolah ke pasar kerja, program penyediaan lapangan kerja dan penyediaan pekerjaan bagi penyandang disabilitas (Martin, 2014).

Dari berbagai rujukan yang ada, ALMP dapat diartikan sebagai seperangkat intervensi pemerintah yang dirancang untuk menata kembali relasi antara pekerja dan pasar kerja, khususnya di tengah disrupsi dan perubahan struktural. Secara fundamental, ALMP bertujuan untuk meningkatkan peluang kerja, memfasilitasi transisi pekerja, dan meningkatkan produktivitas angkatan kerja. Literatur akademis secara konsisten menekankan bahwa efektivitas ALMP sangat bergantung pada kemampuannya untuk berpadu secara sinergis dengan kebijakan pasif, seperti asuransi pengangguran atau bantuan sosial. Sinergi ini penting agar pekerja tidak hanya terlindungi dari guncangan ekonomi, tetapi juga tetap memiliki insentif kuat untuk kembali memasuki dunia kerja secara produktif dan berkelanjutan (Pignatti & Van Belle, 2021). Keseimbangan antara proteksi dan aktivasi ini menjadi inti dari desain kebijakan pasar kerja modern.

Lebih dari sekadar instrumen teknis, ALMP memiliki dimensi politik-ekonomi yang mendalam, karena desain dan implementasinya mencerminkan pilihan ideologis sebuah negara. Pilihan ini berkisar pada spektrum antara orientasi yang menekankan proteksi sosial yang luas, seperti model negara kesejahteraan Nordik, dengan orientasi yang lebih mengandalkan mekanisme pasar bebas untuk alokasi tenaga kerja (Bonoli, 2010). Pilihan ideologis ini akan menentukan skala pendanaan, kelompok sasaran prioritas, serta jenis intervensi yang dominan dalam portofolio ALMP suatu negara. Dengan demikian, ALMP tidak dapat dipahami secara terpisah dari konteksnya, melainkan harus dilihat sebagai refleksi dari kontrak sosial, relasi kuasa, dan arsitektur tata kelola ekonomi-politik yang berlaku.

Untuk memetakan ragam intervensinya, literatur sering merujuk pada kategorisasi yang dikembangkan oleh OECD dan Eurostat. Menurut kerangka ini, program ALMP secara umum dapat diklasifikasikan ke dalam empat tipe utama (Bredgaard, 2018). Kategori pertama adalah pelatihan pasar kerja (*labour market training*), yang bertujuan meningkatkan atau memperbarui keterampilan tenaga kerja. Kedua, program insentif sektor swasta (*private sector incentive programmes*), seperti subsidi upah atau

keringanan pajak untuk mendorong perusahaan merekrut pekerja dari kelompok rentan. Kategori ketiga adalah program penciptaan kerja langsung di sektor publik (*direct employment programmes in the public sector*), dan keempat adalah bantuan pencarian kerja (*job search assistance*), yang mencakup layanan konseling karir, bursa kerja, dan fasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja. Kerangka ini sangat berguna untuk menganalisis dan mengevaluasi fokus serta potensi kesenjangan dalam bauran kebijakan ALMP di sebuah negara.

Dimensi pengembangan keterampilan, yang masuk dalam kategori pertama, sering dianggap sebagai pilar utama ALMP di era ekonomi digital. Program pelatihan dan *reskilling* menjadi krusial karena memungkinkan pekerja untuk beradaptasi dengan cepat terhadap transformasi digital, transisi hijau, dan pergeseran struktur industri. Causa et al., (2021) menegaskan bahwa keberhasilan transisi tenaga kerja antar-sektor sangat ditentukan oleh kualitas dan relevansi sistem pelatihan vokasi yang tersedia. Lebih lanjut, Irandoust, (2023) menunjukkan melalui studi empiris bahwa ALMP yang berfokus pada keterampilan terbukti dapat menurunkan tingkat pengangguran, terutama jika dikombinasikan dengan kebijakan makroekonomi yang pro-pertumbuhan dan penciptaan lapangan kerja. Namun, dalam konteks Indonesia, Rahmatutik & Laksmono, (2023) menyoroti bahwa program pelatihan masih menghadapi persoalan fundamental dalam perencanaan dan koordinasi, sehingga hasilnya seringkali tidak selaras dengan kebutuhan riil pasar kerja.

Selain pelatihan, subsidi pekerjaan dan dukungan bagi pemberi kerja—yang termasuk dalam kategori kedua—juga memainkan peran penting dalam ALMP. Kebijakan semacam ini secara langsung mengurangi biaya tenaga kerja bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan peluang kerja bagi kelompok rentan seperti pengangguran jangka panjang, penyandang disabilitas, atau lulusan baru tanpa pengalaman. Namun, efektivitas instrumen ini sangat bergantung pada desain implementasi dan mekanisme evaluasi yang ketat. Tanpa pengawasan yang memadai, subsidi pekerjaan berisiko menciptakan efek substitusi, di mana perusahaan hanya mengganti pekerja lama dengan pekerja baru yang bersubsidi tanpa ada penciptaan lapangan kerja neto (Jørgensen & Schulze 2024). Temuan ini menegaskan betapa krusialnya aspek tata kelola (*governance*) dan pemantauan dalam setiap intervensi ALMP untuk memastikan dana publik digunakan secara efisien dan tepat sasaran.

Kajian mutakhir juga menyoroti urgensi perluasan cakupan ALMP untuk menjangkau kelompok pekerja non-standar, seperti pekerja paruh waktu, pekerja kontrak, dan terutama pekerja di sektor *gig economy*. Melalui studi kasus tentang pekerja *gig* di Malaysia, menemukan bahwa ketidaksetaraan di pasar kerja semakin tajam tanpa adanya jaring pengaman sosial yang memadai bagi mereka (Uchiyama et al., 2022). Studi tersebut berargumen bahwa ALMP dapat menjadi instrumen korektif yang kuat jika diarahkan pada peningkatan akses pelatihan keterampilan digital serta penyediaan jaminan sosial dasar bagi pekerja *gig*. Hal ini sangat relevan untuk konteks Indonesia, di mana jumlah pekerja informal dan *gig economy* sangat dominan namun sebagian besar dari mereka belum terintegrasi ke dalam cakupan kebijakan ketenagakerjaan formal.

2.2 Konteks Implementasi ALMP di Negara Berkembang

Implementasi ALMP di negara berkembang dan *emerging economies* menghadapi tantangan struktural yang berbeda dibandingkan negara maju. Kajian komparatif oleh UN ESCAP (2024) menekankan bahwa ALMP di kawasan Asia dan Pasifik masih terkendala oleh dominasi sektor informal, lemahnya kapasitas kelembagaan, serta keterbatasan ruang fiskal untuk pendanaan publik yang berkelanjutan. Studi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas program sangat bervariasi, di mana negara-negara dengan tata kelola yang lebih baik, sistem pendidikan vokasi yang kuat, serta koordinasi lintas-sektoral yang efektif cenderung menghasilkan *outcome* ALMP yang lebih signifikan. Temuan ini menggarisbawahi bahwa keberhasilan ALMP tidak hanya ditentukan oleh desain program, tetapi juga oleh kualitas ekosistem kelembagaan yang menopangnya.

Sejalan dengan itu, Duval & Loungani, (2021) menyoroti pentingnya desain kelembagaan pasar kerja yang seimbang di negara berkembang. Mereka berargumen bahwa institusi pasar kerja yang efektif harus mampu menyeimbangkan antara kebutuhan fleksibilitas bagi perusahaan untuk beradaptasi dan kebutuhan perlindungan sosial bagi pekerja dari kerentanan. Dalam kerangka ini, ALMP dianggap sebagai instrumen vital untuk mengatasi rigiditas pasar kerja, memperbaiki efisiensi proses *matching* antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, serta mengurangi risiko pengangguran jangka panjang. Namun, tanpa dukungan fiskal yang memadai dan kapasitas implementasi yang kuat di tingkat lokal, program ALMP di negara berkembang seringkali hanya berdampak terbatas dan gagal mencapai skala yang signifikan.

Terakhir, integrasi ALMP dengan agenda pembangunan yang lebih luas menjadi kunci keberhasilan. Bulfone (2023) menyoroti pentingnya menyelaraskan program ALMP dengan kebijakan industri nasional, seperti strategi hilirisasi, transformasi digital, atau transisi menuju ekonomi hijau. Ketika program pelatihan dan insentif kerja dirancang untuk mendukung sektor-sektor prioritas, maka ALMP dapat berfungsi sebagai katalisator transformasi ekonomi. Dengan menggabungkan perspektif ini dengan tantangan demografi (Kuitto & Helmdag, 2021) dan kebutuhan untuk melindungi pekerja non-standar (Uchiyama et al., 2022), terlihat bahwa tantangan utama bagi negara seperti Indonesia adalah membangun arsitektur ALMP yang inklusif, terintegrasi dengan kebijakan industri, serta didukung oleh tata kelola yang kuat agar benar-benar berfungsi sebagai instrumen strategis dalam pembangunan.



BAB III

PRAKTIK ALMP DI INDONESIA DAN TANTANGANYA

Peta kebijakan pasar kerja aktif (ALMP) di Indonesia menunjukkan pendekatan multi-instrumen yang melibatkan berbagai kementerian dan lembaga, mencerminkan kompleksitas tantangan ketenagakerjaan di tingkat nasional. Intervensi ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga pilar strategis utama.

Pilar pertama, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), menjadi fokus utama melalui program seperti pelatihan vokasi di Balai Latihan Kerja (BLK) dan program berskala besar Kartu Prakerja, yang bertujuan meningkatkan keterampilan angkatan kerja.

Pilar kedua, mediasi pasar kerja, diupayakan melalui digitalisasi layanan seperti platform SISNAKER dan penyelenggaraan bursa kerja untuk mempertemukan penawaran dan permintaan tenaga kerja secara efisien.

Pilar ketiga, penciptaan lapangan kerja dan jaring pengaman sosial, diwujudkan melalui program padat karya, dukungan kewirausahaan, serta subsidi upah saat krisis untuk menstimulasi lapangan kerja sekaligus memberikan perlindungan.

Meskipun demikian, tantangan utama terletak pada fragmentasi implementasi di mana program pelatihan seringkali tidak selaras dengan kebutuhan industri, serta kurangnya integrasi antar pilar yang melemahkan dampak kebijakan secara keseluruhan.

Tabel 1 Praktik Kebijakan atau Program ALMP di Indonesia

Kategori ALMP Utama	Nama Program/ Kebijakan	Bentuk Intervensi & Deskripsi	Target Penerima	Lembaga Pelaksana/ Penanggung Jawab	Tujuan Utama
Peningkatan Keterampilan & Pelatihan Vokasional	Program Kartu Prakerja	Bantuan biaya pelatihan skilling, reskilling, & upskilling melalui platform digital. Peserta memilih pelatihan mandiri dan menerima insentif pasca-pelatihan.	Pencari kerja, pekerja terkena PHK, pelaku usaha mikro kecil.	Komite Cipta Kerja (Kemenko Perekonomian), Kemnaker	Peningkatan kompetensi, produktivitas, daya saing, dan kewirausahaan.
	Pelatihan Vokasi (BLK Pemerintah & Swasta)	Pelatihan vokasional berbasis kompetensi yang diselenggarakan di Balai Latihan Kerja (BLK) pemerintah (UPTP), komunitas (BLKK), dan lembaga swasta.	Pencari kerja, lulusan sekolah, dan masyarakat umum.	Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), Dinas Daerah, Swasta.	Meningkatkan keterampilan teknis (hard skills) sesuai kebutuhan industri.
	Magang Industri Terstruktur	Program magang dan pelatihan kerja langsung di perusahaan untuk memberikan pengalaman praktis dan menjembatani transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.	Lulusan baru (fresh graduate), mahasiswa tingkat akhir.	Kemnaker, Kementerian Pendidikan, Industri Terkait.	Memberikan pengalaman kerja nyata dan mempercepat transisi ke pekerjaan.
Layanan Pasar Kerja & Mediasi	Layanan Pasar Kerja Digital (Karirhub & Pasker.ID)	Platform digital (portal dan aplikasi) yang menyediakan informasi lowongan, memfasilitasi pertemuan (matching) antara pencari kerja dan pemberi kerja, serta layanan bursa kerja (job fair).	Pencari kerja dan perusahaan (pemberi kerja).	Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker).	Mempertemukan penawaran dan permintaan tenaga kerja secara efisien.

Dukungan Pendapatan, Penciptaan Lapangan Kerja & Jaminan Sosial	Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	Manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja bagi pekerja formal yang mengalami PHK dan terdaftar dalam program jaminan sosial.	Pekerja formal (PKWTT/ PKWT) yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan	BPJS Ketenagakerjaan & Kemnaker.	Mempertahankan daya beli dan membantu transisi kembali bekerja setelah PHK.
	Bantuan Subsidi Upah (BSU)	Subsidi upah/ gaji yang diberikan kepada pekerja formal dengan kriteria pendapatan tertentu untuk melindungi dan mempertahankan kemampuan ekonomi selama krisis.	Pekerja formal dengan gaji di bawah batas tertentu & terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan.	Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) & BPJS Ketenagakerjaan.	Menjaga stabilitas konsumsi dan daya beli pekerja rentan.
	Program Padat Karya Tunai	Penciptaan pekerjaan publik sementara di sektor infrastruktur (misalnya pembangunan/ pemeliharaan jalan, irigasi) untuk menyerap tenaga kerja lokal secara cepat.	Tenaga kerja informal, penganggur di pedesaan.	Kementerian PUPR, Kementerian Perhubungan, Kementerian Desa.	Penyerapan tenaga kerja cepat, mengurangi dampak pengangguran, dan distribusi pendapatan.
	Insentif Pajak PPh 21 DTP (Ditanggung Pemerintah)	Insentif fiskal berupa pembebasan sementara PPh 21 bagi pekerja di sektor padat karya atau sektor terdampak krisis untuk menjaga keberlangsungan pekerjaan.	Pekerja di sektor padat karya dan sektor terdampak krisis.	Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker).	Melindungi keberlangsungan pekerjaan dan meringankan beban industri.

Sumber: diolah dari berbagai sumber oleh tim peneliti The PRAKARSA (2025)

Pada pilar peningkatan keterampilan, pemerintah Indonesia menerapkan strategi ganda untuk menjembatani kesenjangan kompetensi (*skill gap*) di pasar kerja. Program Kartu Prakerja menjadi ujung tombak intervensi modern yang berbasis teknologi, memberikan

fleksibilitas penuh bagi peserta untuk memilih pelatihan secara mandiri melalui platform digital yang luas (Kemkeno Perekonomian, 2023). Pendekatan ini tidak hanya mempercepat proses *skilling*, *reskilling*, dan *upskilling*, tetapi juga mendorong terciptanya ekosistem pasar pelatihan yang kompetitif dan berorientasi pada permintaan individu.

Namun, program Prakerja memiliki kelemahannya tersendiri. Desain program yang mengandalkan pelatihan berbasis daring membuat banyak peserta sekadar menonton video atau mengikuti modul singkat tanpa ada mekanisme penguatan praktik, mentoring, maupun evaluasi kompetensi yang ketat. Orientasi Kartu Prakerja juga masih lemah dalam mendorong *employability* nyata, dalam artian bahwa program ini memang memberi keterampilan baru, tetapi tidak secara langsung menghubungkan peserta dengan pasar kerja atau Perusahaan (Anggara & Auwalin, 2025). Selain itu, keterlibatan industri dalam penyelenggaraan pelatihan juga masih sangat terbatas. Sebagian besar mitra pelatihan adalah lembaga kursus daring atau penyedia pelatihan umum, bukan perusahaan yang memang membutuhkan tenaga kerja terampil. Akibatnya, kurikulum tidak selalu sesuai dengan kebutuhan nyata industri. Kurikulum yang ditawarkan oleh Prakerja juga masih berupa latihan dasar, dan belum menyentuh aspek pelatihan pekerjaan yang berkembang saat ini, misal untuk transisi energi.

Di sisi lain, Pelatihan Vokasi melalui Balai Latihan Kerja (BLK) dan program Magang Industri menawarkan jalur yang lebih terstruktur dan mendalam. Program-program ini dirancang melalui kemitraan erat dengan dunia usaha untuk memastikan kurikulumnya relevan dengan kebutuhan industri, berfokus pada penguasaan keterampilan teknis (*hard skills*) dan pembentukan etos kerja melalui pengalaman langsung di lapangan. Kombinasi antara otonomi digital dan pembinaan terstruktur ini menciptakan arsitektur pengembangan talenta yang komprehensif untuk menghadapi dinamika ekonomi modern.

Transformasi digital juga menjadi fondasi utama dalam pilar layanan dan mediasi pasar kerja. Kehadiran platform nasional seperti Karirhub yang dikelola oleh Kemnaker dan Pasker.ID dari BPJS Ketenagakerjaan menandai pergeseran fundamental dari bursa kerja fisik yang terbatas oleh geografi dan waktu. Inisiatif ini secara signifikan mengurangi asimetri informasi, sebuah masalah klasik di pasar tenaga kerja, dengan menyediakan akses yang setara dan transparan terhadap ribuan lowongan pekerjaan bagi pencari kerja di seluruh nusantara. Lebih dari sekadar papan pengumuman lowongan, platform ini berfungsi sebagai integrator yang mempertemukan permintaan dan penawaran tenaga kerja secara lebih efisien. Dengan fitur penyaringan berbasis kompetensi dan analisis data pasar kerja, pemerintah dapat memetakan tren kebutuhan industri secara real-time untuk kemudian digunakan sebagai dasar perumusan kebijakan pelatihan dan pendidikan vokasi yang lebih tepat sasaran.

Pada pilar ketiga, pemerintah menjalankan peran ganda sebagai pelindung sosial sekaligus stimulator ekonomi melalui serangkaian instrumen kebijakan. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diamanatkan melalui UU Cipta Kerja merupakan jaring pengaman sosial modern, yang tidak hanya memberikan bantuan tunai sementara tetapi juga mewajibkan pesertanya untuk mengikuti konseling dan pelatihan ulang agar dapat kembali produktif. Kebijakan seperti Bantuan Subsidi Upah (BSU) juga terbukti efektif sebagai instrumen stabilisasi saat terjadi guncangan ekonomi tak terduga, seperti

pandemi COVID-19, untuk menjaga daya beli pekerja dan mencegah PHK massal. Rangkaian kebijakan ini menegaskan komitmen negara untuk melindungi warga negaranya dari volatilitas pasar kerja dan memastikan tidak ada yang tertinggal dalam proses pembangunan ekonomi.

Dari sisi permintaan tenaga kerja (*demand side*), pemerintah secara proaktif menciptakan peluang kerja dan mendorong sektor swasta untuk berekspansi. Program Padat Karya Tunai, yang sering diinisiasi oleh kementerian seperti Kementerian PUPR, secara langsung menyerap tenaga kerja lokal dalam proyek-proyek infrastruktur skala kecil, memberikan pendapatan jangka pendek sekaligus aset produktif bagi komunitas. Sementara itu, insentif fiskal yang dikelola oleh Kementerian Keuangan, seperti potongan pajak bagi industri yang melakukan investasi atau vokasi, berfungsi sebagai stimulus tidak langsung untuk mendorong perusahaan mempertahankan dan menambah jumlah pekerjanya. Implementasi yang melibatkan sinergi kuat antar kementerian—dari perencanaan makro oleh Kemenko Perekonomian hingga eksekusi di lapangan oleh Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan—menunjukkan bahwa Kebijakan Pasar Kerja Aktif (ALMP) di Indonesia dijalankan sebagai sebuah agenda nasional terpadu untuk membangun pasar kerja yang inklusif, dinamis, dan berdaya tahan.

Beberapa temuan berdasarkan analisis terkait *gap*/tantangan kebijakan yang di hadapi untuk konteks ALMP di Indonesia yakni:

- **Gap fragmentasi antar lembaga dan program**

Fragmentasi kebijakan terjadi karena koordinasi antar stakeholder (misal, kementerian, pemerintah daerah, dunia industri) belum optimal sehingga program cenderung berjalan masing-masing dan tidak saling melengkapi. Hal ini menyebabkan tumpang tindih hingga kekosongan layanan tertentu, misalnya antara pelatihan vokasi Kemnaker, BLK daerah, dan inisiatif swasta (Bachtiar et al., 2024).

- **Kurikulum pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan industri**

Kurikulum pelatihan dan vokasi di BLK atau program serupa kurang responsif terhadap perubahan kebutuhan dunia usaha. Banyak program dirancang tanpa pelibatan langsung pihak industri sehingga menciptakan mismatch skill antara lulusan pelatihan dengan permintaan pasar kerja terbaru (Isnain, 2024). Keterlibatan industri pada proses desain dan implementasi kurikulum masih minim, memicu rendahnya relevansi lulusan pelatihan terhadap tuntutan pekerjaan (Ningrum, 2025).

- **Minim monitoring evaluasi berbasis outcome**

Sistem monitoring dan evaluasi pelaksanaan ALMP faktanya belum berbasis outcome, alias belum benar-benar menilai apakah peserta pelatihan memperoleh pekerjaan, mendapatkan skill yang relevan, atau meningkatkan level penghidupannya. Kebanyakan monitoring bersifat administratif dan tidak melihat efek

jangka panjang dan lintas sektor (Mulyadi et al., 2023). Data feedback alumni program sangat minim dan membuat kebijakan cenderung reaktif, bukan berbasis hasil terukur.

- **Fokus pada kelompok rentan masih kurang**

Program aktif pasar kerja belum cukup menjangkau kelompok rentan: pekerja muda; perempuan (SMERU, 2024); informal; dan migran. Kelompok ini menghadapi hambatan spesifik baik dari segi akses, kesiapan, maupun peluang kerja namun pelatihan dan dukungan yang diberikan belum bersifat afirmatif/khusus kepada kelompok tersebut. Efeknya, gap ketimpangan tetap tinggi, seperti kurangnya program pelatihan bagi perempuan, pekerja informal, dan migran yang membutuhkan kebijakan lebih berorientasi inklusi sosial.

- **Kurangnya dukungan pendanaan pemerintah**

Keterbatasan fiskal membuat banyak program pelatihan, inovasi, atau intervensi tidak optimal dalam skalanya (Nanga et al., 2022). Pembiayaan untuk pelatihan atau subsidi kerja sering kali terbatas sehingga peserta kurang mendapatkan pelatihan intensif, fasilitas magang, atau akses modal kerja yang mendukung transisi kerja dan usaha. Pembiayaan di sektor informal dan rural juga cenderung tertinggal dibanding sektor formal dan perkotaan.

- **Kurangnya peran industri**

Keterlibatan industri—baik dalam desain, pelaksanaan, evaluasi, maupun penyediaan akses magang dan serapan kerja—masih sangat terbatas (Yanriko et al., 2024). Industri lebih cenderung pasif dan menunggu pekerja siap pakai dibanding membina *skill* sejak proses pelatihan. Hal ini menyebabkan minimnya penyerapan hasil pelatihan dan kurangnya kemitraan antara sektor pendidikan/vokasi dan dunia usaha.

Urgensi ALMP dalam Mendorong Tenaga Kerja Hijau

Dalam skenario moderat, Bappenas memproyeksikan pada 2029, akan ada 5 juta pekerjaan hijau (*green jobs*) atau 2,96 persen dari total lapangan kerja, dan setidaknya 67 juta pekerjaan potensial hijau (*green potential jobs*) atau 40,11 persen dari total lapangan kerja (Bappenas, 2025). Hal ini berarti ada kebutuhan untuk menciptakan angkatan kerja terampil baru yang sesuai dengan kebutuhan industri hijau, dan melakukan transisi atau 'penghijauan' lapangan kerja yang ada saat ini.

Perencanaan *green jobs* sudah dimulai melalui Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau yang dirilis oleh Bappenas, dan diturunkan dalam Peta Okupasi Nasional Green Jobs sesuai standar Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) oleh Bappenas dan Kemenaker. Permasalahannya adalah dokumen-dokumen perencanaan ini masih bersifat sektoral dan institusi *Technical and Vocational Education and Training* (TVET) yang ada

belum memadai untuk mengembangkan ketrampilan hijau untuk tenaga kerja.

Ambil contoh Balai Latihan Kerja (BLK) dan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Indonesia. Data dari Bappenas (2022) menunjukkan bahwa 62 persen (561) Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK - K) masih mengalami kesulitan dalam pembiayaan mandiri, 31 persen mengalami kesulitan pembiayaan parsial, dan hanya enam persen yang tidak mengalami kesulitan pembiayaan. Padahal, BLK dapat menjadi salah satu *entry point* dari persiapan tenaga kerja untuk masuk ke industri hijau atau *green job*, sekalipun saat ini hanya empat dari 305 Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) BLK yang ada, hanya empat BLK yang sudah mengintegrasikan modul mengenai energi hijau di program pelatihannya, yaitu Aceh, Lombok Timur, Ambon, dan Ternate (The PRAKARSA, 2024).

Ke depannya, pemerintah perlu untuk mengembangkan modul, kurikulum, dan sertifikasi mikrokredensial dengan menyesuaikan dengan kebutuhan industri, dan mengintegrasikannya ke dalam BLK dan juga institusi TVET lainnya. Pemerintah dapat mencontoh contoh baik yang sudah dilakukan oleh Kawasan Industri Terpadu MM2100 di Bekasi, yang memiliki standar, kurikulum, dan pelatihan-pelatihan bersertifikasi hijau di institusi TVET mereka yang secara langsung dikembangkan oleh industri, memastikan kesesuaian kualitas dan *output* program tersebut.



BAB IV

PRAKTIK BAIK KEBIJAKAN ALMP DI LIMA NEGARA MAJU

Bagian ini memaparkan komparasi mengenai praktik terbaik Kebijakan Pasar Kerja Aktif (*Active Labour Market Policies* - ALMP) dari lima negara maju, yaitu Korea Selatan, Jerman, Australia, Denmark, dan Singapura. Paparan akan disajikan dalam matrik yang mengkategorikan secara sistematis setiap program unggulan berdasarkan pilar ALMP, target sasaran spesifik, mekanisme atau fitur utama, serta hasil dan dampak yang telah terbukti. Secara keseluruhan, matriks ini berfungsi sebagai referensi strategis yang menyoroti keragaman pendekatan dalam mengatasi tantangan ketenagakerjaan global. Analisis mendalam terhadap tabel ini menunjukkan bahwa tidak ada solusi tunggal, melainkan adaptasi kebijakan yang cermat sesuai dengan konteks ekonomi dan sosial masing-masing negara.

Pada pilar peningkatan keterampilan (*skills upgrading*), Korea Selatan dan Singapura menawarkan dua model inovatif dengan fokus yang berbeda. Program *K-Digital Training* dari Korea Selatan merupakan model intervensi yang sangat spesifik, berfokus pada pengembangan talenta digital dengan menggandeng perusahaan teknologi terkemuka sebagai mitra pelatihan untuk memastikan relevansi kurikulum. Di sisi lain, *SkillsFuture* dari Singapura mengusung pendekatan universal yang memberdayakan setiap warga negara berusia di atas 25 tahun dengan kredit pelatihan personal. Model Singapura ini mendorong budaya belajar sepanjang hayat secara mandiri, memungkinkan individu untuk memilih kursus sesuai dengan aspirasi karir mereka di berbagai bidang.

Dalam pilar layanan pasar kerja, Jerman dan Australia menampilkan pendekatan yang kontras dalam menjaga stabilitas dan efisiensi. Program *Kurzarbeit* (Kerja Waktu Singkat) Jerman adalah skema intervensi krisis yang brilian, di mana pemerintah memberikan subsidi upah bagi pekerja yang jam kerjanya dikurangi untuk mencegah PHK massal selama resesi ekonomi. Sementara itu, sistem *jobactive* di Australia merepresentasikan

model layanan yang berbasis pasar, dengan mendelegasikan fungsi mediasi dan penempatan kerja kepada jaringan penyedia swasta yang kinerjanya diukur dan diberi insentif berdasarkan keberhasilan mereka menempatkan pencari kerja. Mekanisme ini menciptakan ekosistem layanan ketenagakerjaan yang kompetitif dan berorientasi pada hasil.

Denmark menonjol dengan model "Flexicurity" yang secara unik mengintegrasikan tiga pilar ALMP sekaligus: fleksibilitas bagi perusahaan, jaminan sosial bagi pekerja, dan kebijakan aktif untuk pelatihan. Sistem ini memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk merekrut dan memberhentikan pekerja sesuai kondisi pasar, yang diimbangi dengan tunjangan pengangguran yang sangat memadai bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Namun, penerimaan tunjangan ini diwajibkan bersamaan dengan partisipasi aktif dalam program pelatihan dan pencarian kerja yang intensif. Model holistik ini berhasil menciptakan pasar kerja yang dinamis namun tetap memberikan rasa aman yang tinggi bagi para pekerja.

Analisis terhadap kolom target sasaran menunjukkan bahwa efektivitas program ALMP sangat bergantung pada kemampuannya untuk menjangkau kelompok demografis yang tepat. Program K-Digital Training secara spesifik menyasar kaum muda dan penganggur untuk membekali mereka dengan keterampilan masa depan yang paling dicari. Sebaliknya, Kurzarbeit dirancang untuk melindungi pekerja yang sudah memiliki pekerjaan (*incumbent workers*) dari risiko pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, *SkillsFuture* dan *Flexicurity* memiliki cakupan yang lebih luas, mencakup hampir seluruh angkatan kerja pada berbagai tahapan karir, yang menegaskan pentingnya desain kebijakan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap segmen tenaga kerja.

Mekanisme implementasi yang dipaparkan dalam matrik menyoroti dua tren utama, yaitu kemitraan strategis dan pemanfaatan teknologi. Keberhasilan program di Korea Selatan dan Jerman sangat bergantung pada kolaborasi tripartit yang erat antara pemerintah, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja. Di sisi lain, Singapura dan Australia menunjukkan kekuatan pemanfaatan platform digital dan data untuk memberikan layanan yang lebih personal dan efisien. Penggunaan kredit digital oleh *SkillsFuture* dan sistem manajemen berbasis kinerja pada *jobactive* adalah contoh nyata bagaimana teknologi dapat meningkatkan jangkauan dan akuntabilitas program publik.

Secara konklusif, matriks praktik terbaik (tabel 2) memberikan pelajaran berharga bahwa desain ALMP yang unggul bersifat multifaset dan terintegrasi. Negara-negara yang berhasil tidak hanya fokus pada satu pilar, tetapi mampu merangkai berbagai instrumen kebijakan menjadi sebuah sistem yang koheren, seperti yang dicontohkan oleh model *Flexicurity* Denmark. Keberhasilan program-program ini secara konsisten didukung oleh tata kelola yang kuat, pendanaan berkelanjutan, serta komitmen untuk adaptasi berkelanjutan berdasarkan data dan evaluasi dampak. Matriks (tabel 2) menjadi sumber inspirasi penting bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia untuk menciptakan pasar kerja yang lebih resilien, inklusif, dan kompetitif.

Tabel 2 Perbandingan atas Praktik Baik ALMP di Lima Negara Maju

Fokus ALMP	Negara	Nama Program	Target Sasaran	Mekanisme/ Fitur Utama	Hasil/ Dampak	Praktik Baik Kebijakan
Peningkatan Keterampilan	Korea Selatan	K-Digital Training	Pemuda, Penganggur, dan pencari kerja yang ingin beralih profesi.	Kemitraan Publik-Swasta: Pelatihan dirancang dan dijalankan bersama perusahaan teknologi terkemuka. Kurikulum Intensif: Fokus pada keterampilan digital permintaan tinggi (AI, Big Data, Software). Jaminan Penempatan: Koneksi langsung ke industri setelah lulus.	Tingkat penempatan kerja lulusan yang sangat tinggi. Berhasil mengisi kesenjangan talenta digital di tingkat nasional.	K-Digital Training adalah program pelatihan vokasi inovatif yang diluncurkan oleh pemerintah Korea Selatan melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Perburuhan (Ministry of Employment and Labor - MOEL). Program ini merupakan pilar utama dari "Korean New Deal" dan dirancang khusus untuk mengatasi kesenjangan talenta digital (digital talent gap) yang semakin melebar. K-Digital Training menjadi contoh praktik baik ALMP dalam pilar peningkatan keterampilan yang sangat modern, karena fokusnya yang tajam pada kebutuhan industri teknologi dan model kemitraan yang unik. Praktik baik utama dari program ini terletak pada model pelatihannya yang digerakkan oleh industri (industry-led), di mana perusahaan terkemuka berpartisipasi langsung dalam merancang dan menyampaikan kurikulum pelatihan. Relevansi Industri yang Tinggi: Keterlibatan langsung perusahaan memastikan kurikulum selalu sesuai dengan kebutuhan pasar.

Layanan Pasar Kerja & Mediasi	Singapura	SkillsFuture	Seluruh warga negara berusia 25 tahun ke atas.	Kredit Pelatihan Personal: Setiap warga negara menerima kredit untuk digunakan pada kursus pilihan. Platform Terpusat: Portal online untuk mencari dan mendaftar ribuan kursus terakreditasi. Fokus Pembelajaran Seumur Hidup: Mendorong budaya skilling, reskilling, & upskilling mandiri.	Tingkat partisipasi pelatihan orang dewasa yang tinggi. Angkatan kerja yang adaptif dan proaktif dalam meningkatkan keterampilan.	Pemberdayaan Individu & Aksesibilitas dengan memberikan otonomi dan kemudahan akses universal bagi warga untuk belajar. Pembelajaran Seumur Hidup (<i>Lifelong Learning</i>): - Setiap warga negara menerima kredit (<i>SkillsFuture Credit</i>) yang dapat digunakan untuk mengikuti berbagai kursus pelatihan yang disetujui pemerintah. - Fokus pada peningkatan keterampilan (<i>upskilling</i>) dan pelatihan ulang (<i>reskilling</i>) untuk beradaptasi dengan perubahan ekonomi dan teknologi. Sangat proaktif dan berorientasi masa depan. Praktik baik utama dari SkillsFuture terletak pada pendekatannya yang universal, terpersonalisasi, dan digerakkan oleh teknologi, yang memberikan otonomi penuh kepada warga negara untuk mengendalikan perjalanan belajar mereka. Kelebihan pengembangan model ini juga di barengi dengan pasar kerja berbasis website yang menghubungkan pekerja yang sudah terupgrade <i>skill</i> dengan pemberi kerja (perusahaan/ institusi).
	Jerman	Kurzarbeit (Kerja Waktu Singkat)	Pekerja di perusahaan yang mengalami kesulitan ekonomi temporer.	Subsidi Upah: Pemerintah membayar sebagian besar gaji untuk jam kerja yang hilang. Mencegah PHK Massal: Alternatif bagi perusahaan selain melakukan pemecatan saat krisis.	Tingkat pengangguran tetap stabil bahkan selama resesi global. Mempertahankan hubungan kerja dan keahlian spesifik di dalam perusahaan.	Responsivitas Krisis & Kolaborasi Tripartit: Sistem yang fleksibel dan didukung penuh oleh semua pemangku kepentingan sosial. Kurzarbeit (Kerja Waktu Singkat): Kurzarbeit merupakan program asuransi sosial yang memungkinkan perusahaan

				Mekanisme Tripartit: Dikelola bersama oleh pemerintah, serikat pekerja, dan asosiasi pengusaha.		mengurangi jam kerja karyawan, daripada memberhentikan/me-mecat karyawan. Seorang pekerja menerima 60% dari gajinya untuk jam kerja yang tidak dikerjakan, sementara gaji penuh untuk jam kerja. Kurzarbeit juga merupakan alat manajemen krisis yang sangat baik. Jika terjadi resesi yang ekstrem, Kurzarbeit dapat melindungi pendapatan pekerja Pemerintah Jerman menerapkan skema ini secara luas selama krisis keuangan 2008. Terbaru, saat masa darurat covid-19, pemerintah Jerman menerapkan skema ini. Manfaatnya, Jerman pulih relatif cepat dari resesi dan terhindar dari pengangguran skala besar. Reformasi Hartz: • Restrukturisasi layanan ketenagakerjaan menjadi lebih proaktif. • Peningkatan insentif untuk menerima pekerjaan dengan upah lebih rendah (mini-jobs).
	Australia	jobactive	Penganggur dan pencari kerja terdaftar.	Jaringan Penyedia Swasta: Layanan penempatan kerja dijalankan oleh lembaga swasta yang saling bersaing. Pembayaran Berbasis Kinerja: Penyedia layanan dibayar berdasarkan keberhasilan mereka menempatkan orang untuk bekerja. Layanan Personalisasi: Penyesuaian dukungan berdasarkan	Efisiensi dan inovasi dalam layanan penempatan kerja. Tingkat penempatan kerja yang terukur dan akuntabel.	Kompetisi Berbasis Pasar: Mendorong efisiensi dan fokus pada hasil (penempatan kerja) melalui insentif finansial. Program "jobactive" Australia, yang beroperasi dari Juli 2015 hingga Juni 2022, sering dirujuk sebagai studi kasus penting dalam penerapan Kebijakan Pasar Kerja Aktif (ALMP), khususnya dalam pilar layanan mediasi pasar kerja. Program ini didesain sebagai sistem "work-first" yang tujuan utamanya adalah mempercepat transisi pencari kerja dari bantuan sosial (welfare) ke pekerjaan.

				kebutuhan individu pencari kerja.		Meskipun telah digantikan oleh program "Workforce Australia," model jobactive menawarkan banyak pelajaran berharga. Praktik baik utama dari program ini terletak pada model layanan yang terprivatisasi dan berbasis kinerja. Pemerintah Australia tidak menjalankan layanan ini secara langsung, melainkan mengontrak jaringan penyedia layanan swasta (jobactive providers) yang tersebar di sekitar 1.700 lokasi di seluruh negeri. Para penyedia ini bersaing untuk mendapatkan kontrak dan kemudian berkompetisi untuk melayani para pencari kerja.
Model Terintegrasi	Denmark	Flexicurity	Seluruh angkatan kerja.	Kombinasi 3 Elemen: Fleksibilitas: Perusahaan mudah merekrut & memberhentikan pekerja sesuai kebutuhan. Keamanan (Security): Tunjangan pengangguran yang tinggi. ALMP Aktif: Kewajiban mengikuti pelatihan & pencarian kerja intensif.	• Tingkat pengangguran struktural yang rendah. • Mobilitas dan adaptabilitas tenaga kerja yang sangat tinggi. • Keseimbangan antara dinamisme ekonomi dan perlindungan sosial.	Model pasar tenaga kerja Denmark yang dikenal Flexicurity dianggap memiliki kemampuan yang sangat baik karena kemampuannya untuk mencerminkan kebutuhan pengusaha (tripartite model), serta di saat yang sama, menjaga kesejahteraan karyawan. Terdapat 3 model inti: 1. Perusahaan dapat mempekerjakan dan memberhentikan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan, tanpa biaya berlebihan untuk memberhentikan karyawan. 2. Karyawan yang bergabung dan membayar biaya A-kasse (dana asuransi pengangguran) akan mendapatkan dagpenge (tunjangan pengangguran) hingga dua tahun setelah kehilangan pekerjaan. 3. Pemerintah

						Denmark menjalankan program pendidikan dan pelatihan ulang serta menyediakan layanan konseling untuk mengembalikan pengangguran secepat mungkin. Dengan menerapkan model Flexicurity, terdapat manfaat bagi pemberi kerja dan karyawan: 1. Meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas yakni Prosedur perekrutan dan pemberhentian pekerja yang relatif longgar di Denmark dapat memudahkan perusahaan untuk menambah dan mengurangi jumlah karyawan sesuai kebutuhan 2. Menyediakan Safety Net bagi pekerja yakni pekerja tidak perlu khawatir kehilangan pekerjaan. Para pekerja dilindungi oleh sistem jaminan sosial negara yang kuat 3. Mendorong mobilitas kerja yakni Model flexicurity secara efektif dapat menghilangkan hambatan mobilitas kerja yang ada di banyak negara lain. Karyawan dapat berganti pekerjaan tanpa kehilangan akses ke dana pensiun atau hak cuti yang telah diperoleh.
--	--	--	--	--	--	--

Sumber: diolah dari berbagai sumber oleh tim peneliti (2025)



BAB V

DANA PENGEMBANGAN KETERAMPILAN (SKILL DEVELOPMENT FUND) SEBAGAI PILAR PENDANAAN PASAR KERJA AKTIF

Dana Pengembangan Keterampilan atau *Skill Development Fund* (SDF) adalah sebuah mekanisme pembiayaan terstruktur yang dirancang khusus untuk mendanai kegiatan pelatihan kerja dan peningkatan kompetensi tenaga kerja secara berkelanjutan. Secara konseptual, SDF beroperasi dengan mengumpulkan dana dari sumber-sumber spesifik – umumnya dari dunia industri – ke dalam sebuah wadah yang dikelola secara profesional untuk kemudian didistribusikan kembali dalam bentuk hibah atau subsidi pelatihan (ILO, 2022).

Di Indonesia, rencana pembentukan SDF sudah dimasukkan ke dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 dan Kementerian PPN/Bappenas menjadi K/L yang menjadi pengampu pengembangan SDF. Namun, hingga masa pemerintahan Presiden Joko Widodo berakhir dan berganti ke masa pemerintahan Presiden Prabowo Subianto, SDF belum berhasil diwujudkan. Pada tahun 2022, pemerintah Indonesia menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. Dalam Perpres 68/2022 tersebut mengatur prioritas dan strategi pengembangan SDM yang sejalan dengan dinamika pasar kerja dan agenda pencapaian pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Pembentukan SDF di Indonesia saat ini sangatlah mendesak, mengingat adanya tantangan riil di pasar kerja Indonesia dan global: bonus demografi yang harus dioptimalkan, krisis iklim, transisi energi dan disrupsi teknologi era industri 4.0 yang menuntut adaptasi keterampilan secara cepat dan tepat. Pembentukan SDF akan mendorong program

skilling, *reskilling*, dan *upskilling* akan berjalan lebih sesuai dengan kebutuhan industri, terstruktur dan berskala nasional. Di sisi lain, SDF akan menjadi instrumen kebijakan strategis untuk melembagakan budaya belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*) dan memastikan investasi pada modal manusia menjadi prioritas kolektif yang terjamin keberlangsungannya (Bank Dunia, 2021).

Model SDF yang paling umum diimplementasikan secara global adalah melalui skema iuran wajib atau training levy system, di mana perusahaan diwajibkan menyisihkan persentase tertentu dari total biaya gaji (payroll) bulanan pekerja. Dana Pengembangan Keterampilan (SDF) adalah dana khusus yang sering kali berada di luar jalur anggaran pemerintah normal, baik APBN maupun APBD. SDF dapat dibiayai dari retribusi pengusaha, subsidi publik, pembiayaan oleh donor, atau gabungan pendekatan-pendekatan tersebut. Pembiayaan retribusi tetap menjadi sumber pembiayaan berkelanjutan untuk SDF yang paling penting dan dapat diprediksi (ILO Brief, 2023). Di seluruh dunia, menurut catatan ILO, sudah ada 75 negara yang mengembangkan model SDF, baik yang berjalan secara nasional maupun yang berjalan di tingkat daerah.

Tujuan SDF secara umum adalah (ILO Brief, 2023): (i) untuk memberi insentif pelatihan pekerja di perusahaan pembayar retribusi; (ii) untuk mendanai prakarsa pelatihan khusus yang tidak selalu menguntungkan perusahaan pembayar retribusi secara langsung (misalnya pelatihan bagi kelompok kurang beruntung dan terpinggirkan; pelatihan bagi pengangguran, terutama anak muda; dan pelatihan bagi pekerja di perekonomian informal); dan (iii) untuk mendanai diklat vokasi awal yang diselenggarakan di lembaga publik.

Mekanisme ini, sebagaimana sukses diterapkan di negara seperti Malaysia melalui Human Resources Development Corporation (HRD Corp), memastikan adanya aliran dana yang konsisten dan langsung bersumber dari para penerima manfaat utama tenaga kerja terampil, yaitu industri itu sendiri (HRD Corp, 2023). Dana yang terkumpul kemudian dikelola oleh sebuah badan pengelola dana yang bersifat independen atau semi-pemerintah dengan mandat yang jelas. Alokasinya dapat dilakukan melalui dua skema utama: skema hibah (grant scheme), di mana perusahaan dapat mengajukan klaim penggantian biaya setelah menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, atau skema pembiayaan program strategis nasional yang dirancang untuk mengatasi kesenjangan keterampilan kritis di sektor-sektor prioritas. Dengan demikian, model iuran ini tidak hanya menciptakan sumber daya finansial, tetapi juga mendorong perusahaan untuk lebih proaktif dalam merencanakan dan melaksanakan pengembangan sumber daya manusianya.

Keberhasilan SDF sangat bergantung pada struktur tata kelola yang kuat, transparan, dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan utama. Model tata kelola tripartit—yang melibatkan perwakilan dari pemerintah, asosiasi pengusaha (seperti KADIN dan APINDO), dan serikat pekerja—dianggap sebagai praktik terbaik untuk memastikan dana dikelola secara efektif dan relevan dengan kebutuhan riil pasar kerja (OECD, 2021). Dalam struktur ini, pemerintah berperan sebagai regulator dan fasilitator yang menetapkan kerangka kebijakan nasional. Asosiasi pengusaha memberikan masukan krusial mengenai jenis keterampilan yang paling dibutuhkan oleh industri, sementara serikat pekerja memastikan

bahwa program pelatihan memberikan manfaat nyata bagi peningkatan karir dan kesejahteraan pekerja. Keberadaan dewan pengawas yang merepresentasikan ketiga unsur ini menjadi kunci untuk menjaga akuntabilitas, mencegah penyalahgunaan dana, serta memastikan bahwa kurikulum pelatihan yang didanai telah melalui proses akreditasi dan penjaminan mutu yang ketat.

Implementasi SDF menawarkan sejumlah manfaat strategis yang signifikan bagi ekosistem ketenagakerjaan nasional. Manfaat utamanya adalah terciptanya sumber pendanaan pelatihan yang terisolasi dari volatilitas politik dan fiskal APBN, sehingga menjamin keberlanjutan program dalam jangka panjang. Selain itu, SDF secara inheren mendorong keterkaitan dan kesepadanan (*link and match*) yang lebih kuat karena program pelatihan yang didanai akan secara otomatis tervalidasi oleh kebutuhan industri yang berkontribusi pada dana tersebut (Kamar Dagang dan Industri Indonesia, 2023). Namun, implementasinya juga tidak lepas dari tantangan, terutama potensi penolakan dari sebagian dunia usaha yang menganggap iuran sebagai beban biaya tambahan, khususnya bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Tantangan lainnya adalah membangun sistem administrasi yang efisien dan tidak birokratis untuk proses pengajuan klaim, serta memastikan pemerataan akses dana agar tidak hanya dinikmati oleh perusahaan-perusahaan besar yang sudah mapan.

Dalam konteks Indonesia, pembentukan SDF dapat menjadi langkah strategis untuk memperkuat dan mensinergikan berbagai inisiatif yang telah ada. SDF tidak bertujuan untuk menggantikan program seperti Kartu Prakerja atau revitalisasi Balai Latihan Kerja (BLK), melainkan melengkapinya dengan menyediakan pilar pembiayaan yang lebih permanen dan digerakkan oleh industri. Misalnya, dana yang terkumpul dapat digunakan untuk membiayai pelatihan lanjutan yang lebih spesifik dan berjenjang bagi lulusan program Kartu Prakerja, atau untuk investasi pembaruan peralatan di BLK agar sesuai dengan standar teknologi industri terkini. Kehadiran SDF akan mentransformasi pembiayaan pelatihan dari yang semula bersifat *government-driven* melalui APBN menjadi *industry-driven* melalui kontribusi kolektif. Langkah ini sejalan dengan semangat Undang-Undang Cipta Kerja yang menekankan pentingnya peningkatan investasi dan kompetensi SDM sebagai motor penggerak utama daya saing ekonomi nasional.



BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1 Kesimpulan

Kebijakan Pasar Kerja Aktif (ALMP) di Indonesia telah menunjukkan evolusi yang signifikan, bergerak menuju kerangka kerja yang lebih terstruktur dan komprehensif untuk menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang dinamis. Dari analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan kunci.

1

Pertama, Pada pilar peningkatan keterampilan, Indonesia telah berhasil mengimplementasikan program berskala besar seperti Kartu Prakerja yang berbasis teknologi dan memberikan otonomi kepada individu. Program ini secara efektif berjalan paralel dengan pelatihan vokasi konvensional melalui Balai Latihan Kerja (BLK). Namun, tantangan utama yang masih ada adalah memastikan kualitas dan relevansi pelatihan di tengah masifnya kuantitas, serta menciptakan keterkaitan (linkage) yang lebih kuat antara lulusan pelatihan dengan kebutuhan industri riil.

2

Kedua, Pilar layanan pasar kerja telah mengalami transformasi digital melalui platform seperti Karirhub dan Pasker.ID. Inisiatif ini berhasil mengurangi asimetri informasi, tetapi adopsi dan efektivitasnya dalam memfasilitasi penempatan kerja yang berkualitas masih perlu dioptimalkan. Peran mediasi yang aktif belum sepenuhnya menggantikan fungsi platform sebagai papan pengumuman lowongan kerja pasif.

3

Ketiga, Pilar dukungan pendapatan dan penciptaan lapangan kerja menunjukkan kemampuan pemerintah dalam merespons krisis melalui instrumen seperti Bantuan Subsidi Upah (BSU) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Namun,

kebijakan dari sisi permintaan (demand-side) seperti insentif pajak belum secara eksplisit terintegrasi dalam kerangka ALMP dan program padat karya masih bersifat temporer.

4

Terakhir, studi kasus praktik baik internasional dari Singapura, Korea Selatan, Denmark, dan Australia menegaskan bahwa ALMP yang paling efektif adalah yang bersifat terintegrasi, digerakkan oleh industri, didukung oleh tata kelola tripartit yang kuat, dan memiliki mekanisme pendanaan yang berkelanjutan. Indonesia telah memiliki fondasi kebijakan yang baik, namun sinergi antar pilar dan antar lembaga masih menjadi tantangan utama untuk menciptakan sistem yang holistik dan berdaya tahan.

6.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, dirumuskan beberapa rekomendasi kebijakan untuk memperkuat implementasi ALMP di Indonesia dan meningkatkan dampaknya terhadap angkatan kerja:

- **Mengintegrasikan sistem pendidikan-pelatihan kerja dengan kebutuhan industri, baik secara kelembagaan, pendanaan dan kurikulum**

Mengadopsi model Sector Skills Council (Dewan Kompetensi Sektoral) yang dipimpin oleh asosiasi industri di sektor-sektor prioritas. Lembaga ini bertugas untuk memvalidasi standar kompetensi, kurikulum pelatihan (baik untuk Prakerja, BLK, BLK Komunitas, SMK dan Politeknik), instruktur, pemagangan dan penempatan kerja yang terstruktur dan terintegrasi. Langkah ini akan memastikan bahwa output peningkatan keterampilan sesuai dengan permintaan industri.

- **Membentuk Dana Pengembangan Keterampilan (Skill Development Fund - SDF).**

Mengakselerasi pembentukan SDF yang didanai melalui skema iuran wajib pelatihan (*training levy*) dari perusahaan. Dana ini dikelola oleh sebuah badan tripartit (pemerintah, pengusaha dan pekerja) dan digunakan untuk membiayai program *upskilling* dan *reskilling* yang diusulkan oleh industri. Mekanisme ini akan menciptakan sumber pembiayaan yang berkelanjutan di luar APBN dan mendorong rasa kepemilikan dari sektor swasta, meniru model sukses di Singapura dan Malaysia.

- **Memberikan insentif fiskal dan non-fiskal kepada industri untuk melakukan kegiatan pemagangan**

Pemerintah perlu memberikan insentif fiskal dan non-fiskal kepada industri untuk melakukan kegiatan pemagangan/internship/apprenticeship. Contoh baik yang sudah diterapkan dalam paket stimulus ekonomi seperti program pemagangan perguruan tinggi yang dibiayai pemerintah dan program Padat Karya Tunai (PKT)

perlu dilanjutkan dan dibuat permanen dengan mempertimbangkan perluasan cakupan penerima.

- **Memperkuat peran mediasi pada platform digital layanan kerja.**

Mengembangkan fitur *AI-powered matchmaking* pada platform Karirhub yang tidak hanya mencocokkan kata kunci, tetapi juga kompetensi dan potensi kandidat. Selain itu, perlu adanya program insentif bagi perusahaan yang merekrut kelompok rentan (penyandang disabilitas, pekerja paruh baya) melalui platform tersebut, serta menyediakan layanan konseling karir virtual yang lebih proaktif bagi pencari kerja.

- **Mengadopsi kerangka "Flexicurity" yang disesuaikan dengan konteks Indonesia.**

Secara bertahap mengintegrasikan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dengan kewajiban untuk mengikuti program pelatihan ulang (*reskilling*) yang relevan dan layanan penempatan kerja yang aktif. Ini akan mentransformasi JKP dari sekadar jaring pengaman pasif menjadi instrumen ALMP yang aktif, di mana penerima manfaat tidak hanya mendapat dukungan pendapatan tetapi juga dipersiapkan untuk kembali produktif, sebagaimana model "Flexicurity" di Denmark.

- **Meningkatkan sinergi yang efektif antar kementerian/lembaga, antar pemerintah/industri dan antar pemerintah pusat/daerah melalui tata kelola terpadu.**

Pembentukan Tim Koordinasi Nasional Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (TKNV) yang menjadi salah satu langkah teknis pelaksanaan Perpres 68/2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi perlu didorong untuk bekerja secara sinergis dan efektif. Langkah penting yang harus dilakukan TKNV adalah menyelaraskan kebijakan antara Kemnaker, Kemen dikbudristek, Kemdikdasmen, Kemenperin, Kemenkeu, dan Bappenas serta antar pemerintah pusat dengan pemerintah daerah serta antar pemerintah dengan industri dalam hal perencanaan kebutuhan talenta, alokasi anggaran pelatihan, dan skema insentif bagi industri. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua inisiatif ALMP berjalan secara harmonis dan saling memperkuat.

- **Mendorong pengembangan tenaga kerja hijau untuk optimalisasi green industry-green jobs.**

Pemerintah perlu untuk menyesuaikan paket kebijakan ALMP, termasuk di dalamnya modul, kurikulum, dan sertifikasi mikrokredensial, untuk mendorong pembentukan tenaga kerja hijau, dan menyesuaikannya dengan kebutuhan industri hijau dan potensial hijau. Industri hijau harus menjadi salah satu prioritas pengembangan keterampilan angkatan kerja dan pekerja di Indonesia agar berkembangnya industri hijau (kendaraan listrik, ekonomi berbasis lingkungan dan lain-lain) dapat optimal menyerap tenaga kerja Indonesia. Contoh baiknya sudah diterapkan di Kawasan Industri Terpadu MM2100 yang memiliki BLK yang terintegrasi dengan industri hijau.

- **Melakukan revisi undang-undang cipta kerja, undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang jaminan sosial untuk memperkuat pengaturan tentang ALMP.**

Pemerintah dan parlemen Indonesia perlu melakukan review dan revisi beberapa regulasi terkait ketenagakerjaan agar lebih sejalan dengan semangat ALMP. Beberapa undang-undang yang terkait dengan ketenagakerjaan yang perlu direview dan direvisi antara lain: UU Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, R., & Auwalin, I. (2025). Evaluating active labour market programmes: Possibilities for youth employment in Indonesia and beyond. *The Economic and Labour Relations Review*, 36(1), 142–160. <https://doi.org/10.1017/elr.2025.24>
- Bachtiar, P., Bima, L., Shakka, A., & Aliski, A. S. (2024). Readiness of Employers and Jobseekers to Move Online: Challenges Facing Labor Market Information Platforms (1). https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/wp_employers_and_jobseekers_eng_2024-10-8.pdf
- Bonoli, G. (2010). The Political Economy of Active Labor-Market Policy. *Politics & Society*, 38(4), 435–457. <https://doi.org/10.1177/0032329210381235>
- Bredgaard, T. (2018). Employers and Active Labour Market Policies: Typologies and Evidence. *Social Policy and Society*, 17(3), 365–377. <https://doi.org/10.1017/S147474641700015X>
- Bulfone, F. (2023). Industrial policy and comparative political economy: A literature review and research agenda. *Competition & Change*, 27(1), 22–43. <https://doi.org/10.1177/10245294221076225>
- Causa, O., Luu, N., & Abendschein, M. (2021). Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts. <https://doi.org/10.1787/62c85872-en>
- Chang, J.-H., & Huynh, P. (2016). ASEAN in transformation: the future of jobs at risk of automation. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_579554.pdf
- Duval, R., & Loungani, P. (2021). Designing Labor Market Institutions in Emerging Market and Developing Economies: A Review of Evidence and IMF Policy Advice. *Comparative Economic Studies*, 63(1), 31–83. <https://doi.org/10.1057/s41294-020-00133-0>
- ILO. (2024). “What Works? Active Labour Market Policies as Pathways to Decent Work”. https://www.ilo.org/what-works-active-labour-market-policies-and-their-joint-provision?utm_source=chatgpt.com
- ILO Brief. (2023). Catatan teknis pendanaan pengembangan keterampilan di Indonesia: Ikhtisar praktik global, temuan lokakarya konsultasi, dan rekomendasi
- Irandoost, M. (2023). The nexus between female unemployment and labor supply: evidence from Arab countries. *Studies in Economics and Econometrics*, 47(3), 262–279. <https://doi.org/10.1080/03796205.2023.2218054>
- Isnain, M. (2024). Optimalisasi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Dunia Kerja. <https://kagama.id/optimalisasi-balai-latihan-kerja-blk-dalam-dunia-kerja/>
- Jørgensen, H., & Schulze, M. (2024). Introduction: unemployment and activation policies in Europe and the US. In *Unemployment and Activation Policies in Europe and the US* (pp. 1–28). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035325610.00006>
- Kementerian PPN/Bappenas. (2025). Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia. Jakarta: Bappenas.
- Kuitto, K., & Helmdag, J. (2021). Extending working lives: How policies shape retirement and labour market participation of older workers. *Social Policy & Administration*,

- 55(3), 423–439. <https://doi.org/10.1111/spol.12717>
- Nanga, M., Runtuk, J. K., & Kurniawan, D. (2022). Konsep Pembiayaan Mandiri BLK di Indonesia. https://perpustakaan.bappenas.go.id/e-library/file_upload/koleksi/migrasi-data-publikasi/file/Unit_Kerja/DIREKTORAT%20KETENAGAKERJAAN/Laporan%20Akhir%20Penelitian%20Pembiayaan%20Pelatihan%20Vokasi%20TA%202022.pdf
- Ningrum, M. (2025). Efektivitas Kebijakan Link and Match dalam Pendidikan Vokasi: Menakar Kesiapan Lulusan Memasuki Dunia Kerja . Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan. <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/impian/article/view/4729>
- Niño-Zarazúa, Miguel and Torm, Nina. (2022). Active Labour Market Policies in Asia and the Pacific: A review of the literature. Working Paper Series, June 2022, UN-ESCAP.
- Martin, John P. (2014). Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on Their Effectiveness', IZA Policy Paper No 84, June 2014.
- OECD. (2025). The Pivotal Role of Active Labor Market Policies and Public Employment Services in the Green Transition. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 321.
- Pignatti, C., & Van Belle, E. (2021). Better together: Active and passive labor market policies in developed and developing economies. IZA Journal of Development and Migration, 12(1). <https://doi.org/10.2478/izajodm-2021-0009>
- Rahmatutik, N., & Laksmono, B. S. (2023). Active Labour Market Policy in Indonesia: Reviewing the Employment Policies and Programmes' Preparation. Indonesian Journal of Multidisciplinary Science, 2(9), 3237–3247. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v2i9.563>
- SMERU. (2024). Studi Baseline Kolaborasi Multi-Stakeholder untuk Pengarusutamaan Gender, Disabilitas dan Inklusi Sosial (GEDSI) di Indonesia. <https://smeru.or.id/id/research-id/studi-baseline-kolaborasi-multi-stakeholder-untuk-pengarusutamaan-gender-disabilitas-dan>
- Mulyadi, T., Sarifah, I., & Triana, D. D. (2023). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Vokasi di BBPVP Bekasi Antara Kompetensi dan Keterserapan Industri. Jurnal Pembelajaran Inovatif, 6(2), 74–80. <https://doi.org/10.21009/JPI.062.10>
- The PRAKARSA. (2024, Oktober). Minim Akses dan Pelatihan: Ekonomi Hijau yang Kelabu bagi Penyandang Disabilitas. <https://theprakarsa.org/minim-akses-dan-pelatihan-ekonomi-hijau-yang-kelabu-bagi-penyandang-disabilita/>
- Uchiyama, Y., Furuoka, F., & Akhir, M. N. bin M. (2022). Gig Workers, Social Protection and Labour Market Inequality: Lessons from Malaysia. Jurnal Ekonomi Malaysia, 56(3). <https://doi.org/10.17576/JEM-2022-5603-09>
- UN.ESCAP. (2024). Active labour market policies in Asia and the Pacific : a review of the literature. <https://hdl.handle.net/20.500.12870/4567>
- World Bank. (2025). Indonesia Economic Prospects, June 2025: People-First Housing - A Roadmap from Homes to Jobs to Prosperity in Indonesia. <http://hdl.handle.net/10986/43361>
- Yanriko, A., Ernawati, E., & Mardizal, J. (2024). Pengelolaan mutu pendidikan berbasis kemitraan antara dunia usaha/industri dan sekolah menengah kejuruan (SMK). JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia), 9(2), 32–36. <https://doi.org/10.29210/024899jpgi0005>



P R A K A R S A
Welfare Initiative for Better Societies

The PRAKARSA adalah lembaga penelitian dan advokasi kebijakan, sebuah "think tank" yang berbasis organisasi masyarakat sipil. The PRAKARSA didirikan untuk menciptakan masyarakat yang demokratis, adil, dan makmur melalui pengembangan ide, reformasi kebijakan dan institusi, serta inovasi pemecahan masalah berbasis bukti. The PRAKARSA fokus pada isu kebijakan fiskal, kebijakan sosial, dan pembangunan berkelanjutan.

Kami melakukan kegiatan penelitian, analisis kebijakan, dan pelatihan di berbagai topik terkait isu kesejahteraan. Dalam melaksanakan berbagai kegiatan, kami secara konsisten mengadopsi pendekatan kolaboratif dan engagement untuk bekerja sama dengan berbagai pihak: pemerintah, parlemen, organisasi masyarakat sipil, universitas, lembaga penelitian, organisasi internasional, sektor swasta, lembaga donor pembangunan, dan media massa.

Kami percaya bahwa pendekatan multi-stakeholder ini akan memperkuat karya dan inisiatif kami dalam produksi dan penyebaran pengetahuan serta proses pembuatan kebijakan berbasis bukti. Kami juga percaya bahwa jaringan akan memfasilitasi dan memperkuat satu sama lain. Oleh karena itu, kami telah menerima dukungan dari berbagai donor dan berpartisipasi dalam berbagai inisiatif bersama mitra The PRAKARSA.

www.theprakarsa.org

Komplek Rawa Bambu 1
Jl. A No. 8E Kel. Pasar Minggu,
Kec. Pasar Minggu, Jakarta Selatan



+62 21 7811 798



perkumpulan@theprakarsa.org



The PRAKARSA



PRAKARSA Podcast