

**BONUS DEMOGRAFI DAN PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA:
STUDI KASUS KEBIJAKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI CHINA**

**Jesica Aleksandria Rajagukguk¹, Airlangga Surya Kusuma², Irene Martani Dwi
Handayani³, Adinda Salsabila⁴, Naomi Anggita⁵, Nur Holisoh⁶**

Program Studi Sarjana Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

E-mail: 2310115026@mahasiswa.upnvj.ac.id, airlanggasuryak@upnvj.ac.id,
2310115015@mahasiswa.upnvj.ac.id, 2310115014@mahasiswa.upnvj.ac.id,
2310115035@mahasiswa.upnvj.ac.id, 2310115023@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis bagaimana China menghadapi transisi dari bonus demografi menuju pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, serta dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi dan konsumsi masyarakat. Dengan pendekatan deskriptif-kualitatif dan studi kepustakaan, penelitian ini menemukan bahwa kebijakan pendidikan dan pelatihan keterampilan menjadi pilar utama strategi pemerintah China dalam menghadapi penurunan angka kelahiran dan peningkatan populasi lansia. Reformasi sistem pendidikan, fokus pada pendidikan vokasi, peningkatan anggaran pendidikan, serta integrasi pendidikan dengan kebijakan ekonomi terbukti efektif dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja dan mendukung transformasi ekonomi nasional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi pergeseran struktur ekonomi dari sektor primer ke sektor teknologi dan jasa bernilai tambah tinggi. Namun, tantangan tetap ada, seperti kesenjangan keterampilan, ketimpangan regional, serta ketidaksesuaian antara kurikulum vokasi dan kebutuhan industri. Oleh karena itu, reformasi sistemik dan kebijakan pelatihan yang lebih inklusif menjadi kunci untuk memastikan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi dan mereduksi ketimpangan sosial di era pasca-bonus demografi.

Kata Kunci

Bonus Demografi, Kebijakan Sumber Daya Manusia, China, dan Ekonomi

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Latar Belakang

Dalam perjalanan perkembangan ekonominya, China telah mengalami fase yang sangat menarik terkait dengan bonus demografinya. Layaknya sebuah pohon yang tumbuh subur di musim yang tepat, negeri ini telah menikmati periode emas di mana mayoritas penduduknya berada dalam usia produktif. Sejak tahun 1982, China menyaksikan lonjakan spektakuler dalam proporsi penduduk usia produktif, yang bermula dari 61,5% dan mencapai puncaknya pada 71,8% di tahun 2017. Fenomena ini telah menjadi katalis utama yang mendorong pertumbuhan ekonomi China ke tingkat yang belum pernah terjadi sebelumnya.

Di bawah kepemimpinan visioner Deng Xiaoping sejak 1978, China dengan cerdas memanfaatkan momentum ini melalui serangkaian reformasi ekonomi yang transformatif. Kebijakan "pintu terbuka" yang diimplementasikan membuka jalan bagi industrialisasi masif, mendorong investasi asing, dan memanfaatkan ketersediaan tenaga kerja yang melimpah. Strategi ini terbukti sangat efektif, mengubah China dari negara agraris menjadi powerhouse manufaktur global, sambil secara konsisten meningkatkan standar hidup rakyatnya melalui akses yang lebih baik ke pendidikan dan pelayanan kesehatan. Namun, seperti siklus alami kehidupan, periode keemasan ini mulai menunjukkan tanda-tanda perubahan sejak awal 2010-an. China mulai menghadapi realitas demografis baru yang ditandai dengan penurunan angka kelahiran dan peningkatan populasi lansia yang signifikan. Fenomena ini, yang semakin terasa dampaknya di awal 2020-an, menghadirkan tantangan besar bagi keberlanjutan model pertumbuhan ekonomi China yang selama ini sangat bergantung pada ketersediaan tenaga kerja yang melimpah.

Menghadapi perubahan ini, pemerintah China menunjukkan kemampuan adaptasi yang mengesankan dengan menggeser fokus strategisnya dari bonus demografi menuju "dividen talenta". Investasi masif dalam sektor pendidikan menjadi bukti nyata komitmen ini, dengan anggaran pendidikan nasional yang melonjak lebih dari dua kali lipat dari 2,2 triliun yuan pada 2012 menjadi 4,85 triliun yuan pada 2022. Fokus baru ini mencerminkan pemahaman mendalam bahwa masa depan ekonomi China tidak lagi dapat bertumpu pada kuantitas tenaga kerja, melainkan pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya.

Transisi ini membawa tantangan kompleks yang membutuhkan solusi komprehensif. Di satu sisi, sektor teknologi tinggi China berkembang pesat, menciptakan permintaan besar akan tenaga kerja dengan keahlian dalam bidang-bidang seperti kecerdasan buatan, robotika, dan teknologi quantum. Di sisi lain, kesenjangan keterampilan yang signifikan antara permintaan industri dan ketersediaan tenaga kerja terampil menjadi hambatan serius. Situasi ini diperumit oleh ketimpangan akses pendidikan antara daerah urban dan rural, serta tantangan dalam mengintegrasikan pekerja berkeahlian rendah ke dalam ekonomi berbasis teknologi.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, China telah mengimplementasikan berbagai kebijakan inovatif, termasuk "Double Reduction Policy" yang bertujuan mendemokratisasi akses pendidikan berkualitas. Namun, masih diperlukan pendekatan yang lebih holistik dan inklusif untuk memastikan bahwa transformasi ekonomi yang sedang berlangsung tidak meninggalkan siapapun. Ini mencakup pengembangan program pelatihan kejuruan yang lebih efektif, peningkatan kolaborasi antara institusi pendidikan dan industri, serta inisiatif untuk mendorong pembelajaran sepanjang hayat.

Perjalanan China dalam mengelola transisi demografisnya menawarkan pelajaran berharga bagi negara-negara lain yang akan menghadapi tantangan serupa. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan ini akan sangat bergantung pada kemampuan untuk membangun sistem pendidikan yang adaptif, menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, dan memastikan bahwa manfaat dari transformasi ekonomi dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat. Dengan pendekatan yang tepat, tantangan demografis ini dapat diubah menjadi katalis baru bagi pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan dan inklusif.

Rumusan Masalah:

Melalui latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang dapat disajikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan pendidikan dan pelatihan keterampilan yang diterapkan di China dalam menghadapi transisi demografi, serta dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi dan konsumsi masyarakat?
2. Apa tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan peningkatan keterampilan di China, terutama terkait dengan kesenjangan keterampilan dan ketimpangan regional?

Tujuan Penelitian:

Adapun tujuan analisis "Bonus Demografi dengan Peningkatan Keterampilan: Studi Kasus di Negara China" Ini dilakukan, antara lain:

1. Menganalisis kebijakan pendidikan dan pelatihan keterampilan yang diterapkan di China dalam menghadapi transisi demografi.
2. Menilai dampak peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap pertumbuhan ekonomi dan konsumsi masyarakat.
3. Mengidentifikasi tantangan, seperti kesenjangan keterampilan dan ketimpangan regional, dalam implementasi kebijakan peningkatan keterampilan.

Telaah Pustaka

Bonus Demografi dan Pertumbuhan Ekonomi

Bonus demografi merupakan perubahan dinamika kependudukan yang terjadi akibat pergeseran struktur penduduk berdasarkan kelompok usia (Yusmarni, 2016). Fenomena ini memiliki dua potensi: pertama, dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi apabila jumlah penduduk usia produktif sejalan dengan arah pembangunan; kedua, justru dapat memperlambat pertumbuhan ekonomi apabila tingkat ketergantungan penduduk masih tinggi (Msiren & Yuwono, 2022).

Dalam menghadapi bonus demografi, China telah menyiapkan berbagai langkah strategis, antara lain di bidang kesehatan dan peningkatan proporsi tenaga kerja berkualitas (skilled workers dan production workers). Di sektor kesehatan, sejak reformasi tahun 1978, China mengalihkan sistem kesehatan dari yang sebelumnya terpusat menjadi sistem berbasis pasar terbesar di dunia (Hui, 2016). Tujuan dari perubahan ini adalah untuk memperluas akses layanan kesehatan, khususnya bagi kelompok usia lanjut yang jumlahnya terus meningkat, sebagai respons terhadap penuaan struktur penduduk usia produktif. Sementara itu, peningkatan proporsi tenaga kerja berkualitas dilakukan melalui reformasi sistem pendidikan dan pemberian insentif berupa upah bagi pekerja terampil (Golley & Tyers, 2013). Dampak dari kebijakan ini terlihat dalam rentang tahun 1982 hingga 2015, di mana tingkat pendidikan tenaga kerja mengalami peningkatan signifikan—dari yang mayoritas hanya lulusan sekolah dasar atau lebih rendah menjadi lebih dari 30% lulusan sekolah menengah atas atau perguruan tinggi (Meng, 2023).

Persiapan China dalam menghadapi bonus demografi menunjukkan keberhasilan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia. Salah satu buktinya adalah transformasi struktural tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor non-pertanian. Pada tahun 1982, sekitar 72% angkatan kerja berada di sektor pertanian, namun angka ini menurun drastis menjadi sekitar 30% pada tahun 2015. Selain itu, terjadi migrasi besar-besaran dari daerah pedesaan ke perkotaan—terutama oleh tenaga kerja muda—yang berperan penting dalam meningkatkan efisiensi distribusi tenaga kerja nasional. Sebagai langkah antisipatif terhadap penuaan penduduk, antara tahun 2001 hingga 2004, pemerintah China menginvestasikan sekitar 2,1 miliar dolar untuk membangun 32.000 pusat pelayanan lansia di seluruh negeri. Investasi ini mencerminkan strategi jangka panjang dalam memanfaatkan potensi usia produktif untuk memperkuat sektor pelayanan sosial.

Pemanfaatan bonus demografi yang optimal memberikan kontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi di China. Perubahan struktur umur yang didominasi oleh kelompok usia kerja mendorong peningkatan tingkat tabungan rata-rata nasional. Peningkatan ini kemudian mendorong laju investasi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendukung akselerasi pertumbuhan ekonomi. Tercatat, sekitar 25% pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) per kapita China pada periode 1980–2003 berasal dari manfaat bonus demografi (Cai & Wang, 2005). Meskipun kontribusi tersebut mulai menurun setelah tahun 2010, struktur umur yang relatif menguntungkan tetap memberikan dampak positif terhadap pendapatan per kapita hingga setidaknya tahun 2030.

Tantangan pada Pemanfaatan Bonus Demografi

Meskipun bonus demografi membawa berbagai keuntungan, China tetap menghadapi sejumlah tantangan yang tidak bisa diabaikan. Salah satunya adalah kekurangan tenaga profesional di bidang perawatan jangka panjang (long-term care). Kurangnya pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pengasuh menjadi hambatan besar dalam memenuhi kebutuhan layanan bagi populasi lansia yang terus meningkat. Tantangan ini tidak lepas dari kebijakan yang diterapkan pemerintah.

Selain itu, partisipasi angkatan kerja dari kelompok perempuan dan lansia di China masih tergolong rendah (AMRO, 2023). Meski reformasi sistem kesehatan telah dimulai sejak tahun 1978, pemerataan sistem jaminan sosial belum sepenuhnya tercapai. Ketimpangan masih terlihat jelas dalam hal asuransi kesehatan dan akses layanan medis antara wilayah perkotaan dan pedesaan. Di sisi lain, China menerapkan kebijakan fertilitas dua anak sebagai upaya menambah jumlah tenaga kerja. Namun, peningkatan jumlah penduduk usia produktif tidak secara otomatis mendorong kenaikan pendapatan per kapita apabila kualitas sumber daya manusia tidak dibarengi dengan peningkatan yang sepadan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif untuk mengkaji secara mendalam bagaimana China mengelola transisi dari bonus demografi menuju pembangunan berbasis kualitas sumber daya manusia. Pendekatan ini dipilih karena peneliti dapat mengeksplorasi fenomena sosial-ekonomi yang kompleks, seperti kebijakan pendidikan, pelatihan keterampilan, dan transformasi tenaga kerja. Melalui metode ini, data tidak dinyatakan dalam bentuk angka statistik semata, tetapi lebih ditekankan pada interpretasi makna di balik kebijakan dan dampaknya terhadap masyarakat (Sugiyono, 2017; Creswell, 2014).

Dalam konteks ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami dinamika perubahan struktur demografi China dan implikasinya terhadap pertumbuhan ekonomi dan konsumsi masyarakat, seperti yang terlihat dalam lonjakan proporsi penduduk usia produktif antara tahun 1982 hingga 2017 serta pergeseran struktur tenaga kerja dari sektor agraris ke sektor teknologi tinggi. Penelitian ini menelaah bagaimana kebijakan pendidikan, seperti peningkatan anggaran pendidikan hingga hampir dua kali lipat antara 2012 sampai 2022, serta program pelatihan kejuruan dan inovasi kebijakan seperti *Double Reduction Policy*, berperan dalam merespons perubahan demografis yang mulai terjadi sejak 2010-an.

Untuk menunjang analisis tersebut, penelitian ini juga menggunakan studi kepustakaan (*library research*) sebagai teknik utama dalam pengumpulan data. Teknik ini dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan dan kredibel, seperti jurnal akademik, buku

ilmiah, laporan kebijakan, dan data statistik resmi, guna menyusun kerangka teoretis dan memahami pendekatan kebijakan yang telah diterapkan di China. Literatur seperti yang dikemukakan oleh Yusmarni (2016), Msiren dan Yuwono (2022), Hui (2016), Golley dan Tyers (2013), hingga Cai dan Wang (2005) memberikan landasan teoritis dan empiris yang kuat dalam menjelaskan bagaimana bonus demografi dapat dikapitalisasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai strategi China dalam menghadapi tantangan demografi, khususnya dalam kaitannya dengan pengembangan keterampilan tenaga kerja, kesenjangan regional, dan implikasinya terhadap transformasi ekonomi nasional.

Pembahasan

1. Kebijakan Pendidikan di China dalam Menghadapi Transisi Demografi

China sedang mengalami perubahan struktur demografi yang sangat signifikan, yang ditandai oleh peningkatan proporsi penduduk usia lanjut dan penurunan tingkat kelahiran. Fenomena ini memengaruhi berbagai sektor, khususnya sektor pendidikan dan tenaga kerja. Oleh karena itu, pemerintah China merumuskan dan melaksanakan kebijakan pendidikan yang komprehensif sebagai strategi utama dalam menghadapi tantangan transisi demografi tersebut. Kebijakan ini bertujuan tidak hanya untuk mengurangi dampak negatif demografi, tetapi juga untuk memanfaatkan peluang yang ada demi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Beberapa aspek krusial dari kebijakan pendidikan yang diimplementasikan oleh China dalam menghadapi transisi demografi dapat dijabarkan sebagai berikut

1.1 Reformasi Sistem Pendidikan untuk Peningkatan Akses dan Mutu

China telah memfokuskan upayanya pada reformasi sistem pendidikan yang bertujuan meningkatkan akses dan mutu pendidikan di seluruh jenjang, mulai dari pendidikan dasar hingga perguruan tinggi. Program wajib belajar sembilan tahun menjadi fondasi utama dalam memastikan seluruh warga negara memperoleh pendidikan dasar yang memadai, yang selanjutnya menjadi basis penting untuk pengembangan keterampilan lebih lanjut dan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Selain memperluas akses pendidikan, pemerintah China juga sangat menitikberatkan peningkatan mutu pendidikan. Menurut Sassi (2025), kebijakan reformasi tersebut meliputi adaptasi kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan zaman, peningkatan kompetensi tenaga pengajar, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pembelajaran. Perbaikan mutu pendidikan ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan kognitif peserta didik, sehingga mereka lebih siap menghadapi tuntutan pasar kerja yang semakin kompleks dan dinamis di era modern.

1.2 Fokus pada Pendidikan Vokasi dan Pengembangan Keterampilan Teknis

China menempatkan pengembangan pendidikan vokasi sebagai salah satu kebijakan utama untuk menghadapi tantangan transisi demografi. Pendidikan vokasi ini dirancang sebagai alternatif pendidikan tinggi yang mempersiapkan tenaga kerja terampil yang siap langsung berkontribusi di sektor industri dan manufaktur, mengingat penurunan jumlah tenaga kerja muda. Kurikulum pendidikan vokasi disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini dan masa depan, terutama di bidang teknologi dan manufaktur canggih, dengan pelatihan keterampilan teknis seperti operasional mesin, pemrograman, teknologi informasi, serta sektor ekonomi digital. Kebijakan ini efektif mengurangi ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dan kebutuhan industri.

1.3 Peningkatan Investasi Pendidikan sebagai Prioritas Nasional

Pemerintah China secara signifikan meningkatkan alokasi anggaran pendidikan dalam beberapa dekade terakhir, guna memperkuat pembangunan fasilitas pendidikan, pelatihan tenaga pengajar, dan pengembangan teknologi pembelajaran. Investasi ini juga diarahkan untuk memperluas akses pendidikan di wilayah pedesaan dan terpencil melalui pembangunan infrastruktur sekolah dan fasilitas belajar, sehingga mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi serta memastikan pemerataan kualitas pendidikan di seluruh wilayah, terutama dalam menghadapi perubahan demografi.

1.4 Integrasi Pendidikan dengan Kebijakan Sosial dan Ekonomi

Kebijakan pendidikan di China tidak berdiri sendiri, melainkan diintegrasikan secara sinergis dengan kebijakan ketenagakerjaan dan pembangunan ekonomi. Pemerintah aktif mendorong kolaborasi antara lembaga pendidikan dan sektor industri melalui program magang, kerja sama pendidikan-industri, serta pengembangan kurikulum yang berbasis kebutuhan pasar kerja. Selain itu, kebijakan pendidikan juga mengedepankan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, dengan fokus tidak hanya pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pembentukan karakter, inovasi, dan kemampuan adaptasi yang penting dalam menghadapi perubahan sosial dan teknologi yang dinamis.

1.5 Hasil yang Dicapai dan Tantangan yang Masih Ada

Kebijakan pendidikan yang terstruktur dan terencana telah berhasil mendorong peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (HDI) di China, yang berkontribusi positif pada kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja (Sassi, 2025). Namun, masih terdapat tantangan signifikan, seperti kesenjangan kualitas pendidikan antar wilayah, perlambatan pertumbuhan jumlah angkatan kerja muda, dan kebutuhan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar mampu mengikuti perkembangan teknologi yang cepat dan kompleks.

2. Pelatihan Keterampilan sebagai Strategi Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja

Pelatihan keterampilan menjadi salah satu pilar utama dalam strategi kebijakan tenaga kerja China untuk menghadapi tantangan transisi demografi yang kompleks. Pemerintah China secara sistematis mengembangkan program pelatihan yang tidak hanya fokus pada peningkatan kemampuan teknis dasar, tetapi juga pada pengembangan kompetensi yang mendukung inovasi, kreativitas, dan produktivitas tinggi. Muslim, Sedana Suci, dan Pratama (2021) mengemukakan bahwa program pelatihan ini diselaraskan dengan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya dalam hal pembangunan sumber daya manusia yang inklusif dan berkelanjutan. Pendekatan ini memastikan bahwa tenaga kerja mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan industri yang terus berkembang, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dapat bersaing secara global. Melalui pelatihan keterampilan, tenaga kerja mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang relevan dengan perkembangan teknologi serta tren pasar, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam sektor-sektor produktif.

Selain itu, pelatihan keterampilan berperan sebagai instrumen yang memperkuat mobilitas sosial dan ekonomi masyarakat. Dengan bekal keterampilan yang memadai, pekerja dapat memperluas peluang kerja mereka, memperoleh pendapatan lebih tinggi, dan berkontribusi lebih optimal terhadap pembangunan nasional. Kebijakan pelatihan ini juga berfokus pada kelompok-kelompok rentan, seperti pekerja migran dan populasi usia produktif yang mengalami perubahan kondisi kerja, sehingga mampu menghadapi ketidakpastian pasar tenaga kerja. Implementasi pelatihan berkelanjutan ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan pembangunan ekonomi makro, tetapi juga mengurangi kesenjangan sosial serta mempromosikan inklusi sosial di era transformasi demografi yang dinamis.

3. Dampak Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pertumbuhan Ekonomi

Investasi besar yang dilakukan pemerintah China dalam bidang pendidikan dan pelatihan keterampilan memiliki dampak signifikan terhadap stabilitas dan percepatan pertumbuhan ekonomi nasional. Alfian (2021) menjelaskan bahwa dalam konteks transformasi ekonomi China yang bergerak menuju model internasionalisasi dan industrialisasi modern, keberadaan sumber daya manusia berkualitas tinggi menjadi faktor kunci. Peningkatan kapasitas tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi dan inovasi yang berkelanjutan, yang pada akhirnya mendorong daya saing China di kancah global. Dengan demikian, kebijakan ini membantu negara mengatasi tekanan

demografi, terutama dalam hal berkurangnya jumlah angkatan kerja muda, tanpa mengorbankan pertumbuhan ekonomi.

Lebih jauh, kebijakan pendidikan dan pelatihan ini mempercepat pergeseran struktur ekonomi nasional dari sektor primer menuju sektor teknologi dan jasa yang lebih produktif dan bernilai tambah tinggi. Transformasi tersebut menjadi landasan penting dalam meningkatkan efisiensi produksi, kualitas produk, serta kemampuan ekspor China di pasar internasional. Peningkatan kapabilitas tenaga kerja ini juga berperan dalam mendukung industrialisasi yang lebih hijau dan berkelanjutan, sejalan dengan visi pembangunan jangka panjang China. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan keterampilan bukan hanya instrumen peningkatan kualitas SDM, tetapi juga katalisator utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

4. Pengaruh Kebijakan terhadap Konsumsi Masyarakat

Kebijakan pendidikan dan pelatihan keterampilan yang dilaksanakan oleh pemerintah China memiliki dampak langsung terhadap pola konsumsi masyarakat melalui peningkatan pendapatan dan kesempatan kerja. Zulkarnain et al. (2022) menegaskan bahwa keterpaduan antara kebijakan pendidikan dan kebijakan ekonomi merupakan kunci untuk memaksimalkan efek positif pada konsumsi domestik. Dengan peningkatan kapasitas dan keterampilan tenaga kerja, pendapatan masyarakat meningkat sehingga daya beli juga bertambah. Hal ini mendorong pertumbuhan konsumsi rumah tangga yang menjadi motor utama pertumbuhan ekonomi dalam negeri, terutama di tengah tantangan demografi yang berpotensi menekan konsumsi jika tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM.

Lebih lanjut, peningkatan konsumsi masyarakat yang didukung oleh kebijakan pendidikan yang efektif juga berkontribusi pada penciptaan siklus ekonomi yang positif. Konsumsi yang lebih tinggi memacu permintaan terhadap produk dan jasa, yang pada gilirannya mendorong produksi, investasi, dan penyerapan tenaga kerja baru. Dengan demikian, kebijakan pendidikan dan pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan kesejahteraan individual, tetapi juga memperkuat stabilitas ekonomi makro dan mempercepat transformasi ekonomi nasional. Dalam konteks China, kebijakan ini berhasil mengurangi ketimpangan sosial dan memperluas manfaat pembangunan secara merata, sehingga menjadi salah satu faktor penunjang utama bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

5. Tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan peningkatan keterampilan di China

Peningkatan keterampilan tenaga kerja merupakan fokus utama dalam strategi pembangunan ekonomi China, khususnya untuk menghadapi tantangan yang muncul akibat

kemajuan teknologi, globalisasi, dan dinamika pasar tenaga kerja yang terus berubah. Meskipun pemerintah telah menginisiasi berbagai kebijakan untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia, pelaksanaannya masih terkendala oleh masalah mendasar berupa kesenjangan keterampilan dan ketimpangan antar wilayah.

Sebagai negara dengan wilayah geografis yang luas dan tingkat pembangunan yang tidak merata, China menghadapi disparitas yang nyata antara daerah perkotaan dan pedesaan, serta antara wilayah timur yang maju dengan bagian barat dan tengah yang masih tertinggal. Ketidakseimbangan keterampilan antar tenaga kerja di berbagai daerah ini menjadi hambatan signifikan dalam mengoptimalkan program peningkatan keterampilan secara menyeluruh. Walaupun China telah mencatat pertumbuhan ekonomi yang pesat dan menjadi pusat manufaktur dunia, kualitas tenaga kerja terampil masih menunjukkan perbedaan mencolok. Kesenjangan tersebut tidak hanya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara sistem pendidikan dengan kebutuhan industri, tetapi juga diperparah oleh ketimpangan regional serta berbagai faktor struktural yang menghalangi pengembangan kompetensi tenaga kerja secara merata di seluruh negeri.

Salah satu faktor utama yang menyebabkan kesenjangan keterampilan di China adalah ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan vokasi dengan kebutuhan industri modern. Data menunjukkan bahwa hanya sekitar 40% lulusan pendidikan vokasi yang dianggap siap kerja oleh sektor industri (World Bank, 2022). Kondisi ini menjadi tantangan serius mengingat sektor manufaktur berteknologi tinggi yang menjadi fokus utama dalam program nasional “Made in China 2025” diperkirakan membutuhkan sekitar 30 juta tenaga kerja terampil pada tahun 2025. Namun, sistem pendidikan vokasi yang ada belum sepenuhnya mampu mendukung pengembangan keahlian yang relevan, khususnya di bidang teknologi canggih seperti kecerdasan buatan, big data, dan robotika (McKinsey & Company, 2021). Survei mengungkapkan bahwa 60% perusahaan mengeluhkan kurangnya tenaga kerja dengan keterampilan digital yang memadai, menegaskan adanya kesenjangan signifikan antara kebutuhan industri dan kualitas tenaga kerja yang tersedia (Kementerian Sumber Daya Manusia China, 2023).

Fenomena ini diperparah oleh dominasi pendidikan akademik dibandingkan pendidikan vokasi. Hanya sekitar 30% siswa sekolah menengah di China yang memilih jalur vokasi, jauh lebih rendah dibandingkan negara maju seperti Jerman (48%) dan Jepang (50%) (Kementerian Pendidikan China, 2023). Preferensi yang lebih besar terhadap jalur akademik ini mencerminkan persepsi sosial yang lebih mengunggulkan gelar sarjana dibanding keahlian teknis, sehingga menyebabkan pasokan tenaga kerja terampil di sektor teknis menjadi sangat terbatas. Kondisi tersebut berdampak langsung pada tingginya angka pengangguran pemuda, khususnya kelompok usia 16–24 tahun, yang mencapai 21,3% pada Juli 2023 (NBS China). Sebagian besar pengangguran ini berasal dari lulusan universitas non-teknis yang

keterampilannya kurang sesuai dengan permintaan pasar tenaga kerja yang semakin mengarah pada teknologi tinggi dan otomatisasi.

Selain itu, rendahnya tingkat keterampilan tenaga kerja yang sudah ada saat ini juga menjadi hambatan signifikan dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia di China. Menurut laporan dari International Labour Organization, hanya sekitar 15% pekerja di sektor manufaktur tradisional, seperti tekstil dan baja, yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan ulang atau program reskilling selama tahun tersebut. Kondisi ini menunjukkan kurangnya perhatian dan akses pelatihan bagi tenaga kerja yang sudah berada di lapangan, sehingga kemampuan mereka dalam menghadapi perkembangan teknologi modern menjadi sangat terbatas. Ditemukan bahwa sekitar 70% buruh pabrik di industri konvensional tidak memiliki keterampilan dasar dalam bidang digital (Studi Lokal, 2023).

Tantangan kesenjangan keterampilan di China tidak hanya terkait dengan masalah kurikulum dan preferensi pendidikan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh ketimpangan regional yang cukup signifikan. Perbedaan distribusi fasilitas pelatihan vokasi serta alokasi anggaran pendidikan antara wilayah barat dan timur menciptakan kesenjangan besar dalam akses dan kualitas pelatihan keterampilan. Misalnya, kota Shanghai memiliki sekitar 1.200 lembaga pelatihan vokasi, sementara Provinsi Gansu di wilayah barat hanya menyediakan sekitar 120 lembaga serupa (Kementerian Pendidikan, 2023). Selain itu, anggaran pendidikan vokasi per kapita di Beijing mencapai ¥8.000 per tahun, hampir sepuluh kali lipat lebih besar dibandingkan dengan Provinsi Guizhou yang hanya mengalokasikan sekitar ¥800 per tahun (Data Provinsi, 2022). Ketimpangan ini menimbulkan disparitas yang mencolok dalam kesempatan dan mutu pengembangan keterampilan di antara masyarakat di berbagai wilayah.

Fenomena migrasi tenaga kerja terampil dari wilayah barat ke pesisir timur juga semakin memperparah ketimpangan tersebut. Laporan Migrasi menunjukkan bahwa sekitar 55% lulusan pendidikan vokasi dari daerah barat seperti Sichuan dan Guangxi memilih untuk pindah ke wilayah pesisir guna mencari peluang kerja yang lebih baik dan penghasilan yang lebih tinggi. Dampak langsung dari urbanisasi ini terlihat jelas di Xinjiang, di mana sekitar 40% tenaga kerja terampil di sektor energi terbarukan berkurang akibat perpindahan penduduk ke kota-kota besar (China Labor Bulletin, 2022). Kondisi ini menyebabkan kekurangan tenaga ahli di daerah asal yang masih sangat bergantung pada industri-industri tradisional dengan teknologi yang relatif rendah.

Di wilayah seperti Provinsi Henan, sekitar 65% tenaga kerja masih bekerja di sektor pertanian dan manufaktur yang belum mengadopsi teknologi maju (BPS China, 2023). Penggunaan teknologi otomatisasi di sektor industri juga menunjukkan disparitas besar; misalnya, hanya sekitar 5% perusahaan di Yunnan yang menerapkan otomatisasi, sementara di Guangdong, yang merupakan wilayah maju dan berorientasi teknologi, angka ini mencapai 35% (Deloitte

Report, 2023). Ketimpangan semacam ini menjadi hambatan utama dalam upaya transformasi ekonomi nasional China yang berfokus pada inovasi dan teknologi, sekaligus menambah kompleksitas dalam pelaksanaan kebijakan peningkatan keterampilan yang merata di seluruh negeri.

Selain faktor-faktor utama yang sudah dibahas, ada juga beberapa masalah dalam sistem dan aturan yang membuat kesenjangan keterampilan di China semakin sulit diatasi. Proses persetujuan kurikulum pendidikan vokasi memakan waktu lama, sekitar dua sampai tiga tahun, sehingga kurikulum tidak bisa cepat menyesuaikan dengan kebutuhan industri yang terus berubah. Akibatnya, materi pelatihan yang diajarkan seringkali sudah tidak cocok lagi saat diterapkan di dunia kerja, sehingga program pelatihan menjadi kurang efektif dan sulit mengikuti perkembangan teknologi dan tren terbaru. Hal ini membuat lembaga pendidikan vokasi sulit untuk cepat beradaptasi dengan perubahan pasar tenaga kerja.

Melihat berbagai masalah struktural dan aturan tersebut, jelas bahwa tantangan dalam menjalankan kebijakan peningkatan keterampilan di China sangat kompleks dan perlu solusi yang menyeluruh. Penting untuk mempercepat pembaruan kurikulum, menghilangkan hambatan bagi pekerja migran, serta menambah anggaran pelatihan, terutama di daerah yang masih kurang berkembang. Dengan perbaikan kebijakan yang menyeluruh dan lebih inklusif, China bisa mengurangi kesenjangan keterampilan secara efektif dan menciptakan tenaga kerja yang terampil, produktif, dan mampu bersaing di tingkat internasional. Kesuksesan mengatasi tantangan ini sangat penting untuk mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan transformasi industri nasional.

Kesimpulan

China saat ini tengah menghadapi tantangan demografis yang kompleks, misalnya penurunan angka kelahiran dan peningkatan jumlah penduduk usia lanjut. Untuk merespons dinamika ini, pemerintah China merancang dan mengimplementasikan kebijakan pendidikan serta pelatihan keterampilan secara menyeluruh. Strategi tersebut mencakup reformasi sistem pendidikan nasional, penguatan jalur pendidikan vokasi, peningkatan investasi pendidikan, dan integrasi antara sektor pendidikan dengan kebijakan sosial-ekonomi. Pendekatan ini bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memperkuat daya saing tenaga kerja, serta memperluas akses pendidikan yang merata di seluruh wilayah, baik urban maupun rural.

Pelatihan keterampilan menjadi kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang adaptif terhadap transformasi teknologi dan tuntutan industri masa kini. Kebijakan ini telah menunjukkan hasil positif, tercermin dari peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), produktivitas tenaga kerja, serta pergeseran struktur ekonomi dari sektor primer menuju sektor teknologi dan jasa yang bernilai tambah tinggi. Dampak lainnya adalah peningkatan pendapatan

masyarakat dan konsumsi domestik, yang berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan inklusif.

Implementasi kebijakan peningkatan keterampilan masih menghadapi tantangan serius, seperti kesenjangan pendidikan antar wilayah, ketimpangan akses pelatihan, dominasi preferensi terhadap jalur pendidikan akademik, serta ketidaksesuaian kurikulum vokasi dengan kebutuhan industri. Hambatan lain mencakup lambatnya pembaharuan kurikulum, keterbatasan pelatihan ulang (*reskilling*) bagi pekerja lama, serta ketimpangan alokasi anggaran dan fasilitas pelatihan antara wilayah timur dan barat.

Dengan demikian, kesuksesan strategi peningkatan kualitas SDM di China sangat bergantung pada reformasi sistemik dan menyeluruh. Ini mencakup sinkronisasi kurikulum dengan dinamika industri, peningkatan akses pelatihan lintas kelompok usia dan wilayah, serta pemerataan anggaran dan infrastruktur pelatihan. Jika tantangan-tantangan tersebut dapat diatasi secara efektif, China memiliki potensi besar untuk mempertahankan ketahanan ekonomi nasional dan menjadikan transformasi demografi sebagai katalis bagi pertumbuhan ekonomi jangka panjang yang berbasis inovasi dan keunggulan kompetitif.

Referensi

ASEAN+3 Macroeconomic Research Office. (2023, August 7). *Demography presents both challenges and opportunities for China*. <https://amro-asia.org/demography-presents-both-challenges-and-opportunities>

Badan Pusat Statistik (BPS) China. (2023). *Data ketenagakerjaan dan sektor industri di China*

China Labor Bulletin. (2022). *Labor migration and workforce challenges in China's energy sector*.

China Power Team. (2022). *China's demographic challenges: Declining birth rates and aging population*. CSIS. <https://chinapower.csis.org/china-demographics-challenges/>

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Data Provinsi. (2022). *Anggaran pendidikan vokasi per kapita di berbagai provinsi China*. Beijing: Pemerintah Daerah.

Deloitte. (2023). *Automation adoption in Chinese provinces: Comparative report*. Deloitte Insights.

Golley, J., & Tyers, R. (2013). *Contrasting giants: Demographic change and economic performance in China and India*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 77, 353–383. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.03.093>

Hui, W. (2016). *Population aging and long-term care policy in China and the United States* (Master's thesis, St. Cloud State University). Culminating Projects in Gerontology. https://repository.stcloudstate.edu/gero_etds/3

International Labour Organization (ILO) (2023) *The Future of Work in China*. Geneva: ILO.

Kementerian Pendidikan China. (2023). *Jumlah lembaga pelatihan vokasi di berbagai provinsi*. <http://www.moe.gov.cn/>

Kementerian Pendidikan China. (2023). *Statistik pendidikan menengah: Jalur vokasi dan akademik*. Beijing: Pemerintah Republik Rakyat China.

Kementerian Sumber Daya Manusia China. (2023). *Laporan survei tenaga kerja digital*. Beijing: Pemerintah Republik Rakyat China.

Laporan Migrasi. (2023). *Migrasi tenaga kerja terampil dari wilayah barat ke timur China*.

Margaretha, R. M., & Khoirunurrofik. (2024). Hubungan government size dengan kesejahteraan di Indonesia: Peran moderasi bonus demografi. *Journal Publicuho*, 7(1), 175–192. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i1.344>

McKinsey & Company. (2021). *The future of work in China: Digital skills and automation*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/china>

Meng, X. (2023). *The demographic dividend and China's declining labor supply*. *Asian Development Review*, 40(2), 117–144. https://doi.org/10.1162/adev_a_00233

Muslim, A. Q., Sedana Suci, I. G., & Pratama, M. R. (2021). Analisis kebijakan pendidikan di Jepang, Finlandia, China dan Indonesia dalam mendukung Sustainable Development Goals. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(2), 170.

National Bureau of Statistics of China. (2023). *Laporan tenaga kerja dan pengangguran pemuda Juli 2023*. Beijing: NBS.

People's Daily. (2022). *China's educational reforms and talent development: An overview*. People's Daily. <https://en.people.cn/n3/2022/0409/c90000-20154685.html>

ResearchGate. (2023). *The demographic dividend or the education dividend? Evidence from China's economic growth*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/370382186_The_Demographic_Dividend_or_the_Education_Dividend_Evidence_from_China%27s_Economic_Growth

Sassi, K. (2025). Upaya sistem pendidikan di China dalam meningkatkan Human

Development Index. *J-CEKI Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4, 1828–1850.
<https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.7285>

Studi Lokal Provinsi Hebei. (2023). *Keterampilan digital tenaga kerja pabrik manufaktur tradisional*.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
Alfian, M. F. (2021). Transisi China terhadap ekonomi global: Internasionalisasi dalam perspektif pembangunan model China dan dinamika regional. *Review of International Relations (Jurnal Kajian Ilmu Hubungan Internasional)*, 2(2), 103–118.
<https://doi.org/10.24252/rir.v2i2.18006>

World Bank. (2022). *China vocational education and skills development report*. Washington, DC: World Bank Publications.

World Economic Forum. (2022). *The future of jobs in China: Skills gaps and the rise of robotics and AI*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/stories/2025/04/the-future-of-jobs-in-china-the-rise-of-robotics-and-demographic-decline-are-opening-up-skills-gaps>

Yusmarni. (2016). Analisis bonus demografi sebagai kesempatan dalam mengoptimalkan pembangunan pertanian di Sumatera Barat. *AGRISEP: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Ekonomi Pertanian*, 16(1), 67–82.

Zulkarnain, T., Zulfikar, Z., Hakim, A., Putry, Y. T., & Wijaya, I. (2022). Kebijakan pemerintah dan dampaknya terhadap transisi demografi di Indonesia. *Proceeding Seminar Nasional Politeknik Negeri Lhokseumawe*, 6(1). ISSN: 2598-3954.