

Pemuda dan Partisipasi Kerja: Pembelajaran dari Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura untuk Penguatan UU Kepemudaan Indonesia

Analisis Legislatif Ahli Madya

Dr. Sulasi Rongiyati, S.H., M.H.

sulasi.rongiyati@dpr.go.id

Yulia Indahri, S.Pd., M.A.

Shanti Dwi Kartika, S.H., M.Kn.

Mohammad Teja, S.Sos., M.Si.

Elga Andina, S.Psi., M.Psi.

Ringkasan

Kajian ini membahas kebijakan ketenagakerjaan pemuda di Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura sebagai rujukan reformulasi UU Kepemudaan Indonesia. Jepang menekankan *career education* dan layanan komunitas seperti *Youth Support Stations*. Amerika Serikat mengembangkan program pelatihan berbasis komunitas melalui WIOA dan Job Corps. Singapura menerapkan insentif pelatihan seperti *SkillsFuture Credit* dan model tripartit. Ketiganya menunjukkan pentingnya integrasi pendidikan, pelatihan, dan pasar kerja, serta perlindungan afirmatif bagi pemuda rentan. Sebaliknya, UU Kepemudaan Indonesia masih bersifat deklaratif dan belum menjamin transisi pemuda ke dunia kerja secara efektif. Reformasi diperlukan untuk memperkuat norma hak atas pekerjaan, koordinasi lintas sektor, dan ekosistem ketenagakerjaan pemuda yang inklusif dan berkelanjutan.

A. PENDAHULUAN

A.1. Latar Belakang

Partisipasi kerja pemuda merupakan elemen strategis dalam pembangunan sosial-ekonomi nasional, khususnya di tengah dinamika globalisasi, disrupsi teknologi, dan transformasi pasar kerja. Sebagai kelompok usia produktif yang berada pada masa transisi menuju kemandirian, pemuda memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan memperkuat pembangunan berkelanjutan. Namun, optimalisasi peran ini bergantung pada efektivitas transisi yang efektif dari pendidikan ke dunia kerja.

Indonesia saat ini berada dalam momentum bonus demografi, ditandai dengan proporsi penduduk usia muda yang tinggi. Potensi ini dapat menjadi motor penggerak utama kemajuan bangsa, namun realisasinya masih terhambat oleh berbagai tantangan struktural. Pemuda menghadapi hambatan serius dalam mengakses pendidikan dan pelatihan yang relevan serta memperoleh pekerjaan yang layak. Ketidakterpaduan antara sistem pendidikan dan pasar kerja turut mendorong meningkatnya jumlah pemuda yang masuk kategori *Not in Education, Employment, or Training* (NEET). Pada tahun 2024, tingkat NEET di Indonesia tercatat sebesar 20,31 persen, sementara pengangguran tertinggi terjadi pada kelompok usia 15–24 tahun dengan angka mencapai 18,13 persen (Badan Pusat Statistik [BPS], 2024). Kesenjangan wilayah dalam akses pendidikan dan pelatihan vokasi serta lemahnya ekosistem ketenagakerjaan turut memperparah permasalahan ini.

Situasi ini menunjukkan belum optimalnya peran negara dalam memastikan partisipasi kerja pemuda secara sistemis, inklusif, dan berkelanjutan. Meskipun Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan (UU Kepemudaan) telah menjadi kerangka hukum dasar bagi pengembangan dan pemberdayaan pemuda, termasuk di bidang ketenagakerjaan, substansi regulasi tersebut masih bersifat deklaratif dan belum cukup operasional dalam menjawab kompleksitas tantangan zaman. Ketiadaan integrasi antara kebijakan kepemudaan dengan sistem pendidikan vokasi, ketenagakerjaan, dan perlindungan sosial, menunjukkan lemahnya koordinasi lintas sektor. Hal ini berkontribusi terhadap fragmentasi kebijakan dan rendahnya efektivitas transisi pemuda ke dunia kerja.

Oleh karena itu, reformasi regulasi kepemudaan menjadi kebutuhan mendesak. Arah pembaruan perlu dirancang agar lebih kontekstual, integratif, dan responsif terhadap tantangan aktual yang dihadapi pemuda Indonesia. Dalam merumuskan arah reformasi tersebut, pembelajaran dari praktik internasional yang telah terbukti efektif sangat penting. Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura merupakan contoh negara yang berhasil membangun sistem transisi pemuda ke dunia kerja dengan pendekatan berbeda. Praktik dari negara-negara tersebut dapat menjadi rujukan berharga bagi DPR RI dalam menyusun reformasi kebijakan kepemudaan yang lebih progresif dan berorientasi pada pemenuhan hak serta pemberdayaan pemuda.

A.2. Fokus Permasalahan

Rendahnya partisipasi pemuda dalam dunia kerja merupakan persoalan strategis yang dihadapi banyak negara, termasuk Indonesia. Fenomena NEET mencerminkan adanya celah dalam sistem pendidikan, pelatihan, dan ketenagakerjaan, yang belum mampu secara efektif menjembatani pemuda menuju kemandirian ekonomi. Meskipun sejumlah kebijakan dan program telah dijalankan, hambatan struktural masih terjadi, mulai dari ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, keterbatasan akses pelatihan vokasi yang relevan, hingga rendahnya keterlibatan pemuda dalam perumusan kebijakan kepemudaan, pendidikan, dan ketenagakerjaan.

Permasalahan ini menunjukkan pendekatan kebijakan sektoral dan administratif sudah tidak memadai lagi, sehingga diperlukan reformulasi pendekatan kebijakan yang lebih integratif dan berorientasi pada pemenuhan hak pemuda. Untuk itu, penting mengkaji bagaimana negara lain merespons tantangan serupa. Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura merupakan contoh negara yang telah mengembangkan strategi komprehensif dan membangun sistem transisi pendidikan-ke-kerja yang lebih sistematis melalui kombinasi regulasi afirmatif, penguatan pelatihan berbasis kebutuhan pasar, dan tata kelola kelembagaan lintas sektor.

A.3. Tujuan

Kajian *Foreign Legislation Analysis* (FLA) ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan dan regulasi ketenagakerjaan pemuda di Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura, khususnya dalam merespons NEET dan memperkuat transisi pemuda dari pendidikan ke dunia kerja. Fokus analisis diarahkan pada identifikasi prinsip, norma, desain kebijakan, dan praktik kelembagaan yang dapat diadopsi atau diadaptasi ke dalam sistem hukum dan kebijakan Indonesia. Secara khusus, FLA ini dimaksudkan untuk memberikan masukan strategis bagi DPR RI dalam rangka reformulasi UU Kepemudaan agar lebih adaptif terhadap disrupsi teknologi, perubahan struktur ekonomi, dan dinamika pasar kerja global. Hasil analisis ini diharapkan dapat menjadi dasar normatif-empiris bagi pembaruan hukum yang lebih kontekstual, operasional, dan transformatif, guna mewujudkan ekosistem ketenagakerjaan pemuda yang inklusif dan berdaya saing.

A.4. Metode

Kajian ini menggunakan pendekatan hukum normatif-komparatif, melalui studi pustaka (*desk study*), dengan fokus pada peraturan perundang-undangan, kebijakan publik, dan desain kelembagaan terkait partisipasi kerja pemuda di Indonesia, Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura. Analisis perbandingan hukum dilakukan untuk mengidentifikasi unsur hukum dan kebijakan yang dapat diadopsi atau disesuaikan ke dalam konteks Indonesia. Kerangka analisis mencakup konsep *legal transplantation* (transplantasi hukum) (Twining, 2005; Watson, 1974), *policy learning* (pembelajaran kebijakan) (Dolowitz & Marsh, 2000), *youth participation framework* (kerangka partisipasi pemuda) (Wong

et al., 2010), serta gagasan *decent work* (kerja layak) dan transisi pemuda ke dunia kerja (ILO, 2022; OECD, 2021; World Bank, 2019). Data diperoleh dari dokumen hukum nasional, laporan internasional, literatur akademik, serta publikasi lembaga internasional, yang dianalisis untuk memetakan substansi hukum, desain kelembagaan, dan instrumen kebijakan dalam merespons fenomena NEET dan memperkuat transisi pemuda ke dunia kerja.

B. PERBANDINGAN PENGATURAN

Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura dipilih sebagai objek studi perbandingan karena mewakili kombinasi sistem hukum *civil law* dan *common law*, serta telah menunjukkan efektivitas kebijakan dalam menangani fenomena NEET dan membangun sistem transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Ketiga negara ini menunjukkan keberhasilan dalam merancang model intervensi yang terstruktur, berbasis data, dan inklusif, melalui pembentukan kelembagaan yang responsif terhadap perubahan kebutuhan pasar kerja global (International Labour Organization [ILO], 2022; Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2021; World Bank, 2019).

Jepang

Jepang tidak memiliki satu definisi hukum yang pasti tentang usia pemuda. Namun, dalam kebijakan publik, rentang usia 15–34 tahun biasanya digunakan sebagai dasar perencanaan program pendidikan dan ketenagakerjaan (OECD, 2024a, hlm. 83). Pendekatan ini memberikan fleksibilitas dalam penyusunan kebijakan, meskipun berisiko timbul kekosongan perlindungan hukum bagi kelompok usia muda. Untuk memperkuat transisi pemuda ke dunia kerja, Pemerintah Jepang mengesahkan *Youth Employment Promotion Act* (revisi 2015) yang mewajibkan perusahaan untuk merekrut pemuda secara aktif, melarang diskriminasi dalam perekrutan, dan mengatur transparansi informasi kerja (Ministry of Health, Labour and Welfare [MHLW] Japan, 2022). Selain itu, Jepang juga memiliki *Act on Promotion of Development and Support for Children and Young People*, yaitu undang-undang lintas sektor yang menghubungkan layanan pendidikan, pelatihan kerja, dan bantuan sosial bagi pemuda. Pendekatan ini mencerminkan upaya menggabungkan berbagai kebijakan dan regulasi secara terpadu, agar pemuda mendapat dukungan menyeluruh di bidang sosial, pendidikan, dan ekonomi. Model ini juga mengikuti prinsip pendekatan berbasis kapabilitas, yaitu memastikan pemuda memiliki keterampilan dan pilihan nyata untuk mengembangkan diri dan menjalani kehidupan yang mereka nilai penting (Nussbaum, 2011; Sen, 1999).

Pada tahun 2020, lebih dari 40 persen tenaga kerja di Jepang bekerja dalam status tidak tetap, seperti pekerja kontrak jangka pendek atau paruh waktu (Debanes *et al.*, 2021, hlm. 20). Untuk merespons kondisi ini, Jepang mengembangkan sistem pendidikan kejuruan melalui *Senmon Gakkō*, yaitu sekolah keahlian pasca-SMA yang menggabungkan pelajaran teori dan keterampilan praktis agar lulusan lebih siap masuk ke dunia kerja

(Kalleberg *et al.*, 2021). Di perguruan tinggi, pemerintah bekerja sama dengan universitas membentuk pusat layanan karier yang memberikan pelatihan keterampilan, bantuan membuat daftar riwayat hidup (CV), program magang, serta pendampingan untuk perencanaan karier (Japan Institute for Labour Policy and Training [JILPT], 2016, hlm. 147–148). Kerja sama antara pemerintah, sekolah, dan dunia usaha ini memastikan bahwa kurikulum pendidikan tidak hanya berisi teori, tetapi juga menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia kerja. Kebijakan ini menekankan pentingnya membekali pemuda dengan keterampilan sejak dini dan melakukan pencegahan agar mereka tidak menganggur atau keluar dari sistem pendidikan dan pelatihan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pembelajaran sepanjang hayat dan pekerjaan layak untuk memperkuat transisi dari sekolah ke dunia kerja (ILO, 2022; OECD, 2021).

Pelaksanaan kebijakan ini dipimpin oleh Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan (MHLW), dengan dukungan *Youth Support Stations*, *Hello Work for Youth*, dan *Job Café* yang tersebar di hampir seluruh prefektur. Ketiganya berfungsi sebagai pusat layanan yang menyediakan pendampingan menyeluruh bagi pemuda NEET dan *freeter* melalui pendekatan komunitas dan lintas sektor (Maemura, 2024; MHLW Japan, 2022; Hori, 2023, hlm. 54). Layanan sosial publik ini bertujuan untuk mendukung reintegrasi sosial-ekonomi pemuda yang terputus dari sistem formal di Jepang (Sari *et al.*, 2022, hlm. 67). Misalnya, *Job Café* sebagai pusat layanan satu atap memberikan pelatihan keterampilan, informasi lowongan kerja, dan simulasi wawancara pemuda usia 15–39 tahun (Mizuno & Ozawa, 2018, hlm. 132–133). Koordinasi kelembagaan ini diperkuat melalui *Act on Promotion of Development and Support for Children and Young People* yang mendorong sinergi antar-sektor pendidikan, ketenagakerjaan, dan kesejahteraan sosial. Model kelembagaan ini mencerminkan *institutional transplantation and hybridization* yang menggabungkan peran negara dan komunitas secara kolaboratif dalam struktur kelembagaan, serta memperkuat keberlanjutan sinergi antar-sektor dalam mendukung transisi pemuda.

Kenaikan jumlah NEET secara signifikan pada awal 2000-an di Jepang memicu lahirnya berbagai layanan publik berbasis komunitas. Berbeda dengan *freeter*, jumlah NEET tidak dipengaruhi oleh fluktuasi kondisi perekonomian (Hori, 2023, hlm. 54), namun disebabkan permasalahan psikologis. Data menunjukkan bahwa jumlah NEET di Jepang meningkat dari 636.000 orang pada 1992 menjadi 1.277.000 orang pada 2002, dengan 87% di antaranya masih bergantung pada orang tua (Sari *et al.*, 2022, hlm. 67). Berdasarkan kondisi tersebut, Jepang menargetkan kelompok rentan, seperti NEET dan *freeter*, dengan pendekatan preventif dan rehabilitatif berbasis komunitas melalui *Youth Support Stations*, *Hello Work for Youth*, dan *Job Café*. Intervensi ini mencerminkan orientasi kebijakan inklusif berbasis komunitas, sejalan dengan prinsip *youth capability enhancement* dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pemuda untuk mengembangkan potensi, membangun kemandirian, dan mencapai integrasi sosial.

Amerika Serikat

Amerika Serikat tidak memiliki definisi hukum tunggal mengenai usia pemuda di tingkat nasional. Namun, sejumlah regulasi sektoral menetapkan rentang usia operasional yang digunakan dalam kebijakan ketenagakerjaan dan pendidikan vokasi. *Workforce Innovation and Opportunity Act* (WIOA) tahun 2014 menjadi regulasi federal utama yang mendefinisikan dua kategori pemuda, yaitu pemuda bersekolah (*in-school youth*) berusia usia 14–21 tahun dan pemuda di luar sekolah (*out-of-school youth*) berusia 16–24 tahun. Berdasarkan ketentuan ini, pemerintah federal mendanai program transisi, seperti *YouthBuild* dan *Job Corps* (Yeung & Yang, 2020). Selain itu, *Perkins Career and Technical Education Act* (Perkins V) sebagai dasar hukum pendidikan vokasi di sekolah menengah dan *community college* tidak menetapkan batas usia spesifik. Meskipun tanpa definisi yuridis yang seragam, kerangka hukum ini mencerminkan keberhasilan sistem *common law* dalam merancang desain hukum afirmatif yang adaptif, berbasis komunitas, dan mendukung desentralisasi. Pendekatan ini memperluas akses pemuda terhadap pelatihan kerja, pendidikan alternatif, dan peluang transisi kerja yang inklusif.

Pendekatan kebijakan ketenagakerjaan pemuda di Amerika Serikat menekankan fleksibilitas, keterlibatan sektor swasta, dan konektivitas antara pendidikan dengan pasar kerja. Program *Job Corps* menyediakan pelatihan kerja, pendidikan akademik, dan sertifikasi industri secara gratis bagi pemuda dari keluarga berpenghasilan rendah. Program *YouthBuild* ditujukan bagi pemuda putus sekolah dan kelompok rentan, dengan pelatihan keterampilan konstruksi dan pendidikan alternatif. Sementara itu, *AmeriCorps* (n.d.) memberikan kesempatan bagi pemuda untuk bekerja dalam kegiatan sosial, dengan imbalan berupa bantuan biaya hidup dan penghargaan pendidikan. Amerika Serikat juga menjalankan program *Youth Apprenticeship Programs* (magang pemuda) yang menggabungkan pembelajaran di kelas dan pelatihan langsung di tempat kerja, terutama di sektor strategis, seperti teknologi informasi, kesehatan, dan manufaktur. Untuk pendidikan vokasi, pemerintah menyediakan dana melalui Perkins V yang mendukung pelatihan karier di sekolah menengah dan *community college*, dengan alokasi hampir \$1,4 miliar per tahun. Selain itu, pemerintah juga memberikan insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan pemuda dari kelompok yang terdampak krisis ekonomi melalui skema *work opportunity tax credit*. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja muda dan meningkatkan partisipasi sektor swasta dalam transisi ke dunia kerja dengan skema pelatihan dan penyerapan kerja berbasis pengalaman (Internal Revenue Service [IRS], 2025; U.S. Department of Labor, 2023). Secara keseluruhan, kebijakan di atas mencerminkan model intervensi berbasis komunitas yang responsif terhadap dinamika pasar tenaga kerja, dengan penekanan pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*), sertifikasi keterampilan, konektivitas sistem pendidikan-pasar kerja, dan kolaborasi multipihak. Pendekatan ini mendukung prinsip pekerjaan layak, transisi yang berkelanjutan dari pendidikan

ke pekerjaan, serta partisipasi sosial pemuda dalam pembangunan (Checkoway & Gutiérrez, 2006; Wong *et al.*, 2010; ILO, 2022).

Kebijakan ketenagakerjaan pemuda di AS dijalankan melalui pendekatan desentralistik berbasis komunitas. WIOA mendorong pembentukan *youth committees* (komite pemuda) di bawah Dewan Pengembangan Tenaga Kerja Daerah (Local Workforce Development Boards [LWDB]) yang merancang dan mengimplementasikan program sesuai kebutuhan setempat, seperti magang, pelatihan kerja, dan layanan transisi ke dunia kerja. Struktur kelembagaan ini bersifat kolaboratif, melibatkan pemerintah, sektor swasta, lembaga pelatihan, dan organisasi masyarakat. Koordinasi antar-lembaga di tingkat nasional dan lokal dilakukan melalui mekanisme dana hibah dan kontrak kerja layanan publik. Meskipun program dirancang secara lokal dengan desain program di tingkat lokal tetap beroperasi dalam kerangka regulasi federal untuk menjamin konsistensi dan akuntabilitas. Model ini mencerminkan *community-embedded governance*, yaitu tata kelola yang berbasis pada keterlibatan komunitas, dengan menekankan partisipasi multipihak dan responsivitas lokal terhadap dinamika ketenagakerjaan pemuda.

Kebijakan pemuda AS secara eksplisit menargetkan *disconnected youth* (kelompok rentan), yaitu pemuda NEET berusia 16–24 tahun. Menurut Measure of America (2021), kelompok ini mencakup 4,1 juta orang atau sekitar 11,1 persen dari populasi pemuda, dengan mayoritas berasal dari komunitas minoritas, keluarga berpenghasilan rendah, dan menghadapi hambatan struktural, seperti disabilitas, tunawisma, kemiskinan, dan ketimpangan pendidikan (Lewis, 2021). Pemerintah Amerika Serikat merespons kondisi ini melalui program *Job Corps*, *YouthBuild*, dan *AmeriCorps*. Ketiganya dirancang untuk memperluas akses pendidikan dan pelatihan, memperkuat kapasitas diri pemuda, dan menjembatani transisi menuju kemandirian sosial-ekonomi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa negara berusaha merespons ketimpangan sosial secara adil dan berpihak, dengan memberi perhatian pada penguatan kemampuan dan kesempatan hidup pemuda. Hal ini sejalan dengan pendekatan kemampuan (*capability approach*) (Nussbaum, 2011; Sen, 1999), yang menekankan perluasan pilihan hidup, pemberdayaan, dan partisipasi pemuda dalam pembangunan.

Singapura

Singapura juga tidak memiliki definisi hukum yang eksplisit mengenai usia pemuda dalam sistem hukumnya. Dalam praktik kebijakan dan statistik resmi, kategori usia 15 hingga 24 tahun umum digunakan oleh Ministry of Manpower (MOM), sementara program seperti *Youth Corps Singapore* mencakup individu hingga usia 35 tahun (MOM, 2024). Pendekatan ini menunjukkan fleksibilitas dalam menyasar masa transisi remaja ke dewasa muda. Negara ini belum memiliki regulasi komprehensif yang khusus mengatur transisi pemuda ke dunia kerja, sehingga arah kebijakan lebih banyak ditentukan melalui kebijakan eksekutif dan kelembagaan. Selain instrumen hukum

tersebut, *Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices* (TAFEP) berperan penting sebagai pilar normatif dalam ekosistem ketenagakerjaan pemuda, mendorong praktik ketenagakerjaan yang adil, inklusif, dan bebas diskriminasi, serta mengajak pemberi kerja untuk secara aktif merekrut dan mendukung pekerja muda. Aliansi tripartit ini merupakan bentuk tata kelola pemerintahan kolaboratif yang telah menjadi fondasi kebijakan ketenagakerjaan di Singapura (Waring *et al.*, 2018). Meskipun tidak berupa undang-undang yang dibentuk legislatif, pendekatan normatif ini memiliki kekuatan regulatif melalui legitimasi sosial dan dukungan kelembagaan. Dengan demikian, kerangka hukum di Singapura mencerminkan perpaduan antara regulasi berbasis eksekutif dan panduan normatif. Pendekatan ini secara substansial mendukung prinsip inklusivitas, perlindungan, serta kesiapan kerja bagi pemuda dalam menghadapi pasar tenaga kerja modern. Selain itu, sistem hukum *common law* di Singapura memungkinkan fleksibilitas dalam uji coba kebijakan, sehingga inovasi dapat dilakukan tanpa selalu bergantung pada legislasi formal.

Pendekatan operasional Singapura menekankan keterpaduan antara pendidikan, pelatihan keterampilan, dan kebutuhan dunia kerja. Melalui pendidikan dan pelatihan vokasi dan teknik (*Technical and Vocational Education and Training* atau TVET), negara ini membangun jalur transisi pendidikan-ke-kerja yang adaptif terhadap perubahan pasar dan disrupsi digital. Salah satu inisiatif utamanya adalah *SkillsFuture Credit* yang diluncurkan pada 2015. Program ini memberikan subsidi pelatihan sebesar SGD500 bagi warga negara berusia 25 tahun ke atas, termasuk pemuda. Tujuannya adalah mendorong pembelajaran sepanjang hayat dan memberi keleluasaan bagi peserta untuk memilih pelatihan berbasis keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri (CSIS Indonesia, 2022; Ollivaud, 2021).

Program lain seperti *YouthTech* dan *Career Starter Lab* menyediakan pengalaman kerja awal di sektor-sektor strategis seperti teknologi digital dan kewirausahaan. Keduanya dirancang untuk membekali pemuda dengan keterampilan yang relevan dan kesiapan kerja sejak dini. Selain itu, portal *MyCareersFuture.sg* mendukung pencocokan kerja berbasis keterampilan, dengan menekankan kualitas kompetensi (bukan semata latar belakang pendidikan formal).

Seluruh pendekatan ini menunjukkan keselarasan yang responsif terhadap pasar antara sistem pendidikan, pelatihan, dan kebutuhan tenaga kerja. Insentif belajar dan model pelatihan ini juga sejalan dengan prinsip kesiapan transisi pemuda dan penguatan kapabilitas (OECD, 2021; Sen, 1999), serta mencerminkan kesiapan Singapura dalam membentuk tenaga kerja muda yang tangguh dan kompeten di era ekonomi digital.

Pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan pemuda dijalankan oleh dua institusi: *SkillsFuture Singapore* (SSG) dan *Workforce Singapore* (WSG). Keduanya bertanggung jawab atas perancangan program pelatihan, penyusunan standar sertifikasi keterampilan, dan fasilitasi penempatan kerja. Keduanya beroperasi dalam kerangka

tripartit yang melibatkan pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha, sebagai model kolaboratif yang memastikan setiap intervensi kebijakan dan pelatihan selalu selaras dengan dinamika pasar tenaga kerja (MOM Singapore, 2022; Waring *et al.*, 2018). Efektivitas kelembagaan ditopang oleh koordinasi lintas sektor dan kolaborasi yang erat antara sektor publik dan swasta, serta pemanfaatan teknologi digital. Hal ini memungkinkan layanan ketenagakerjaan dan pelatihan diakses secara luas, efisien, dan berbasis data. Di sisi lain, keterpaduan kelembagaan juga diperkuat melalui sinergi antar-institusi pendidikan, seperti *Institute of Technical Education* (ITE), politeknik, dan universitas yang tergabung dalam jaringan layanan karir. Jaringan ini secara aktif membimbing pemuda dalam proses transisi menuju dunia kerja. Model kelembagaan Singapura mencerminkan tata kelola pemerintahan kolaboratif dan adaptasi praktik kelembagaan yang terbukti efektif, dengan mengintegrasikan peran negara, dunia usaha, dan institusi pendidikan dalam kebijakan ketenagakerjaan pemuda.

Meskipun Singapura tidak memiliki program NEET yang berdiri sendiri, perhatian terhadap kelompok rentan tetap menjadi integral dari kebijakan pemuda. *Labour Force Survey 2023* mencatat sekitar 17.100 pemuda usia 15–24 tahun tergolong NEET atau sekitar 4,1 persen dari populasi pemuda (MOM Singapore, 2024). Untuk menjangkau kelompok ini, pemerintah bekerja sama dengan organisasi masyarakat sipil, seperti Fei Yue Community Services, melalui program *Hidden Youth Outreach Services* (HYOS), yang menargetkan pemuda berusia 12–25 tahun dengan kecenderungan isolasi sosial. Program ini menyediakan pelatihan keterampilan sosial, eksplorasi minat, dan pendampingan psikososial untuk mendukung reintegrasi pemuda ke jalur pendidikan, pelatihan, atau pekerjaan (Fei Yue Community Services, n.d.). Pendekatan bersifat personal dan berbasis komunitas ini menekankan pada *personalized integration*, rehabilitasi sosial, dan integrasi berkelanjutan, yang sejalan dengan prinsip penyediaan pendidikan kesempatan kedua dalam kerangka *OECD Youth Toolkit* (2024). Model ini menunjukkan komitmen Singapura dalam menyediakan intervensi yang inklusif dan berbasis kebutuhan individual, terutama bagi pemuda yang menghadapi hambatan psikososial dan keterputusan dari sistem formal.

Dari ketiga negara tersebut dapat diketahui bahwa keberhasilan integrasi pemuda ke dunia kerja ditentukan oleh kombinasi afirmasi hukum, tata kelola kelembagaan yang sinergis, responsivitas terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja, dan keberpihakan terhadap kelompok rentan. Dalam praktiknya, ketiganya membangun ekosistem dukungan karier yang dimulai sejak jenjang pendidikan dasar-menengah, penguatan institusi layanan karier, penyediaan informasi pasar kerja berbasis data, dan kemitraan strategis antar-aktor negara dan non-negara. Prinsip-prinsip tersebut memberikan pijakan penting dan inspirasi normatif bagi Indonesia dalam merumuskan reformasi regulasi kepemudaan yang lebih strategis, kontekstual, dan responsif terhadap tantangan generasi muda di tengah transformasi ekonomi global.

C. EVALUASI KRITIS DAN ANALISIS PREDIKTIF

C.1. Evaluasi Kritis

Kerangka *Comparative Legal Theories* (Gutteridge, 1949) digunakan untuk membandingkan regulasi ketenagakerjaan pemuda di tiga negara dengan sistem hukum berbeda: Jepang sebagai representasi *civil law*, serta Amerika Serikat dan Singapura yang menggunakan *common law*. Selanjutnya, pendekatan *legal transplantation* (Twining, 2005; Watson, 1974) digunakan untuk menilai sejauh mana substansi hukum dari ketiga negara tersebut dapat diadaptasi secara selektif ke dalam sistem hukum Indonesia. Selain itu, konsep *policy learning* (Dolowitz & Marsh, 2000) menjelaskan proses pembelajaran kebijakan lintas negara dan mengidentifikasi praktik baik yang relevan untuk reformasi regulasi di Indonesia. Ketiga pendekatan ini menjadi dasar analisis perbedaan dan kesamaan prinsip hukum terkait definisi, hak dan kewajiban pemuda, skema dukungan, integrasi lintas sektor, dan mekanisme kelembagaan, sebagaimana dirangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa Jepang, Amerika Serikat, Singapura, dan Indonesia memiliki pola strategis yang sama dalam menjadikan pemuda sebagai subjek hukum yang dilindungi dan diberdayakan. Keempat negara memberikan afirmasi atas hak

Tabel 1.

Perbandingan Materi Muatan Regulasi Pemuda dan Ketenagakerjaan

	Indonesia	Jepang	Amerika Serikat	Singapura
Dasar Hukum	UU Kepemudaan	<i>Youth Employment Promotion Act</i> (2015), <i>Act on Promotion of Development and Support for Children and Young People</i>	WIOA 2014 dan Perkins V; usia 16–24; fokus pemuda miskin, disabilitas	<i>SkillsFuture Act</i> ; usia 15–35; fokus pada transisi lulusan baru
Pendekatan Utama	Deklaratif, fragmentatif, tanpa skema afirmatif terintegrasi	Pendidikan karier sejak sekolah, berbasis komunitas	Desentralisasi, partisipatif, pelatihan berbasis kerja	Integrasi vokasi, digitalisasi layanan, insentif peningkatan keterampilan
Bentuk Intervensi	Kartu Prakerja, YESS, PMMD; belum berbasis hukum afirmatif	<i>Youth Support Stations</i> , <i>Hello Work Youth</i> , kurikulum pendidikan karier	<i>Job Corps</i> , <i>YouthBuild</i> , <i>Youth Committees</i> , GED, magang industri	<i>SkillsFuture Credit</i> , <i>YouthTech Programme</i> , <i>Career Starter Lab</i> , <i>MyCareersFuture.sg</i>
Koordinasi Kelembagaan	Perpres No. 43/2022; koordinasi sektoral belum operasional	Cabinet Office dan MHLW	Department of Labor, Department of Education, Local Boards	Pendekatan tripartit: pemerintah, serikat, industri

Sumber: CSIS Indonesia, 2022; Hori, 2023; UU Kepemudaan

pemuda untuk memperoleh pekerjaan, akses pelatihan, dan program transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Prinsip ini sejalan dengan konsep kerja layak dan transisi pekerjaan pemuda (ILO, 2022; OECD, 2021; World Bank, 2019), khususnya bagi kelompok rentan seperti pemuda NEET, penyandang disabilitas, dan pemuda dari keluarga miskin.

Meskipun memiliki kesamaan prinsip, keempat negara menerapkan pendekatan yang berbeda. Jepang menekankan integrasi pendidikan karier dalam kurikulum sekolah. Pendekatan ini berbasis komunitas, responsif terhadap kebutuhan lokal, dan bersifat preventif. Lembaga seperti *Youth Support Stations* membantu pemuda memahami dunia kerja sejak dini (Hori, 2023). Amerika Serikat menggunakan sistem desentralisasi melalui kebijakan seperti WIOA dan Perkins V. Negara bagian dan komunitas lokal memiliki kewenangan merancang program kerja, pelatihan berbasis kerja, dan magang industri (GAO, 2021). Ini sejalan dengan *youth participation framework* (Checkoway & Gutiérrez, 2006). Singapura mengintegrasikan pendidikan vokasi, kebutuhan industri, layanan digital, dan insentif pelatihan individu melalui *SkillsFuture Credit*. Pendekatan ini mencerminkan *youth capability approach* (Nussbaum, 2011; Sen, 1999) yang menekankan kebebasan pemuda dalam memilih jalur hidup secara otonom, difasilitasi sistem seperti *MyCareersFuture.sg* (WSG Singapore, 2023). Indonesia sendiri masih bersifat deklaratif dan parsial, dengan program seperti Kartu Prakerja dan YESS yang belum didukung oleh skema afirmatif yang kuat dan koordinasi lintas sektor yang efektif.

Keempat negara juga merespons perubahan digital dengan program transisi kerja seperti *Career Starter Lab*, *YouthTech Programme*, *MyCareersFuture*, dan Kartu Prakerja. Model kelembagaan mereka menunjukkan pentingnya koordinasi lintas sektor. Jepang melibatkan Cabinet Office dan MHLW; Amerika Serikat mengoordinasikan antara Department of Labor, Department of Education, dan Local Workforce Boards; Singapura menggunakan pendekatan tripartit antara pemerintah, serikat pekerja, dan pelaku industri (MOM Singapore, 2022); sedangkan Indonesia masih menghadapi tantangan dalam operasionalisasi koordinasi, meskipun telah memiliki Peraturan Presiden Nomor 43 Tahun 2022 tentang Koordinasi Strategis Lintas Sektor Penyelenggaraan Pelayanan Kepemudaan.

OECD (2015) menegaskan bahwa pendidikan harus responsif terhadap pasar kerja, menyediakan pengalaman kerja awal, jalur transisi fleksibel, serta keterlibatan pengusaha dan sistem validasi keterampilan. Negara juga wajib memberi kesempatan kedua bagi pemuda NEET untuk kembali ke pendidikan atau pelatihan. Keempat negara telah menunjukkan praktik baik dalam beberapa prinsip tersebut, meskipun dengan tingkat kelembagaan dan keberlanjutan yang bervariasi.

Dalam konteks Indonesia, temuan ini menggarisbawahi perlunya reformasi UU Kepemudaan agar tidak sekadar deklaratif, tetapi menjamin secara konkret hak pemuda atas pekerjaan layak sesuai amanat konstitusi dan prinsip kerja layak. Ketidadaan

skema afirmatif, lemahnya koordinasi lintas sektor, serta belum terintegrasinya sistem kepemudaan dengan pendidikan dan pelatihan menjadi penghambat utama transisi pemuda ke dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan berbasis hak dan penguatan kelembagaan yang sistematis.

C.2 Analisis Prediktif

Kebijakan kepemudaan Indonesia saat ini menghadapi tantangan struktural dalam menjamin partisipasi kerja pemuda yang inklusif dan berkelanjutan. Tingginya angka pemuda kategori NEET mencerminkan keterputusan generasi muda dari sistem pendidikan, pelatihan, dan pekerjaan. Berdasarkan data Sakernas 2023, hanya 55,14 persen pemuda yang bekerja, 8,54 persen menganggur, 17,52 persen masih bersekolah, dan 15,21 persen mengurus rumah tangga (Ramadani *et al.*, 2023, hlm. 252). Sementara itu, BPS (2024) mencatat bahwa 5,18 juta (18,13%) pemuda usia 15–24 tahun masih menganggur, dengan persebaran tertinggi di luar Pulau Jawa.

Kondisi ini diperparah oleh ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri, belum terintegrasinya sistem pendidikan, pelatihan, dan pasar kerja, serta ketimpangan akses terhadap pelatihan berkualitas dan informasi ketenagakerjaan. Ketimpangan ini memperlebar disparitas antarwilayah dan menurunkan daya saing pemuda secara nasional (World Bank, 2019). Permasalahan ini mencerminkan keterbatasan kerangka normatif dan kelembagaan dalam UU Kepemudaan dalam merespons tantangan ketenagakerjaan pemuda.

UU Kepemudaan juga belum memberikan kerangka yang memadai untuk menjamin transisi pemuda ke dunia kerja. Hak atas pekerjaan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 belum dinyatakan secara eksplisit. Demikian pula prinsip kerja layak dari ILO juga belum terintegrasi dalam regulasi ini. Selain tidak mengatur hak atas pekerjaan secara eksplisit, regulasi ini belum menjamin perlindungan afirmatif bagi kelompok pemuda rentan, seperti pemuda disabilitas, pemuda 3T, dan pemuda dari keluarga miskin (Muhammad, 2016). Akibatnya, kelompok pemuda rentan menghadapi hambatan struktural untuk memperoleh pelatihan, pendidikan, dan pendampingan karier.

Dari perspektif hukum dan pembangunan, regulasi kepemudaan di Indonesia mencerminkan kegagalan pengaturan dalam merumuskan secara tegas peran negara dalam menjamin hak sosial dan ekonomi bagi pemuda. Pendekatan kemampuan dasar juga menunjukkan bahwa negara belum mampu menyediakan lingkungan pendukung yang memungkinkan kebebasan nyata bagi pemuda untuk mengakses peluang kerja secara produktif, mandiri, dan bermartabat sesuai dengan pilihan hidupnya. Skema transisi dari pendidikan ke dunia kerja tidak memiliki dasar hukum yang kuat dan belum terhubung dengan strategi pembangunan nasional maupun daerah. Selain kelemahan dalam norma hukum, ketiadaan mekanisme transisi yang

jelas serta terfragmentasinya kelembagaan turut mempersempit peluang pemuda untuk berkembang dan berkontribusi dalam proses transisi sosial secara optimal.

Keterlibatan pemuda dalam kebijakan masih bersifat simbolik dan seremonial. UU Kepemudaan belum mengatur mekanisme representasi bermakna bagi pemuda dalam perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan yang berdampak pada masa depannya. Hal ini bertentangan dengan kerangka partisipasi pemuda yang menekankan pada partisipasi aktif, setara, dan deliberatif. Norma mengenai partisipasi pun belum diintegrasikan secara utuh ke dalam prinsip-prinsip tata kelola demokratis yang deliberatif.

Dalam aspek tata kelola kelembagaan, UU Kepemudaan juga belum menyediakan skema koordinasi lintas sektor dan antar-jenjang pemerintahan yang kuat. Hal ini menimbulkan duplikasi kebijakan, ketidakefisienan layanan, serta ketiadaan sistem yang menjamin kesinambungan program kepemudaan. Absennya desain regulasi komprehensif ini mencerminkan belum diterapkannya pendekatan perancangan hukum yang terintegrasi dalam struktur perundang-undangan sektoral (Soeprapto, 2007).

Kondisi tersebut menegaskan urgensi untuk mengadopsi sekaligus mengadaptasi prinsip pembelajaran kebijakan dalam proses reformulasi UU Kepemudaan. Studi perbandingan terhadap Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura menunjukkan sejumlah praktik baik yang terbukti efektif dalam menurunkan angka pemuda NEET, serta memperkuat sistem transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Keberhasilan di negara-negara tersebut tidak terlepas dari penerapan norma afirmatif yang jelas, keberadaan kelembagaan yang kuat di tingkat pusat dan daerah, sistem pendidikan vokasi yang terintegrasi, serta koordinasi lintas sektor yang berkelanjutan dan responsif terhadap dinamika pasar kerja.

Dalam kerangka tersebut, prinsip-prinsip yang tercantum dalam *OECD Youth Policy Toolkit* (2024) dapat menjadi rujukan penting untuk membangun sistem transisi pemuda yang lebih holistik. *Toolkit* ini menawarkan pendekatan yang mencakup integrasi antara sistem pendidikan dan dunia kerja, penguatan keterampilan kerja sejak jenjang pendidikan menengah, penyediaan jalur transisi yang fleksibel melalui kolaborasi antarsektor dan keterlibatan komunitas, penyediaan pendidikan kesempatan kedua bagi pemuda NEET, serta sistem validasi pembelajaran yang terstruktur. Pendekatan ini selaras dengan kebutuhan untuk membangun sistem ketenagakerjaan pemuda yang berbasis bukti, inklusif, dan berorientasi pada hasil. Tujuan akhirnya adalah memperkuat peran negara dalam menjamin bahwa setiap pemuda dapat menyelesaikan pendidikan dengan keterampilan yang relevan, sehingga mampu menjalani kehidupan yang produktif, mandiri, dan berdaya saing.

Keberhasilan praktik di Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura menunjukkan bahwa reformulasi kebijakan kepemudaan di Indonesia perlu mengadopsi serta mengadaptasi strategi transisi pemuda ke dunia kerja yang berbasis bukti. Prinsip dan praktik baik tersebut dapat diadopsi secara selektif melalui perumusan norma baru yang relevan, pembentukan layanan transisi kerja pemuda terintegrasi di pusat

dan daerah, dan penguatan koordinasi lintas sektor untuk mewujudkan ekosistem transisi yang kuat dan mengurangi fragmentasi kelembagaan. Dalam konteks tersebut, Indonesia memiliki peluang strategis untuk memperkuat arsitektur hukum dan kelembagaan kepemudaan dan menjamin transisi pemuda dari pendidikan ke dunia kerja lebih efektif dan berkelanjutan, sehingga mendukung kehidupan generasi muda yang produktif, mandiri, dan berdaya saing.

Beberapa hal tersebut menunjukkan bahwa reformulasi UU Kepemudaan perlu bersifat holistik dan tidak hanya berfokus pada penyesuaian normatif. Untuk mencapai tujuan tersebut, sejumlah langkah strategis dapat dilakukan secara terintegrasi. Pertama, memperkuat kelembagaan kepemudaan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan kohesif dan keberlanjutan. Kedua, mengembangkan desain kebijakan dengan mekanisme koordinasi lintas sektor yang menghubungkan pendidikan, pelatihan, dan pekerjaan dalam satu ekosistem transisi yang terpadu, berkelanjutan, dan responsif terhadap dinamika sosial dan ekonomi nasional dan global. Ketiga, memberdayakan pemerintah daerah dalam penyediaan layanan karier pemuda berbasis potensi lokal, didukung penyusunan peraturan turunan untuk menjamin keadilan distributif dan transisi pemuda, serta membentuk skema afirmatif bagi pemuda rentan.

Kombinasi adopsi prinsip dan norma melalui adopsi kerangka hukum dan adaptasi kelembagaan melalui dukungan regulatif, kelembagaan, dan anggaran nasional akan mendorong ekosistem ketenagakerjaan pemuda yang lebih inklusif dan berkeadilan. Pendekatan ini hanya akan efektif jika diterapkan secara integratif, berbasis bukti, dan berorientasi pada pemenuhan hak pemuda. Dengan demikian, Indonesia dapat menerapkan sistem transisi dan partisipasi kerja pemuda yang adaptif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

D. TRANSPLANTASI HUKUM DAN OPSI MODEL KEBIJAKAN

D.1. Analisis Transplantasi Hukum

Permasalahan tingginya angka pemuda NEET, ketidaksesuaian keterampilan, serta lemahnya kerangka regulasi dalam UU Kepemudaan menunjukkan perlunya pembelajaran kebijakan dari negara lain. Studi perbandingan terhadap Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura menunjukkan potensi adopsi praktik yang baik. Namun, pendekatan transplantasi hukum tidak dapat bersifat langsung, melainkan memerlukan adaptasi sesuai dengan konteks sosial, ekonomi, politik, dan hukum Indonesia.

Jepang

Jepang berhasil menurunkan angka NEET melalui pendekatan komprehensif seperti *Youth Support Stations (Wakamonosoudan Madoguchi)*, pusat layanan terpadu yang menyediakan konseling, informasi karier, pelatihan, serta dukungan integrasi kembali ke masyarakat dan dunia kerja, termasuk bagi kelompok *hikikomori* (pemuda yang

menarik diri dari kehidupan sosial). Model ini dapat diadaptasi di Indonesia melalui pembentukan pusat serupa yang memberikan layanan holistik.

Jepang juga menekankan penguatan pendidikan vokasi yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Pemerintah berperan aktif membangun kemitraan antara lembaga pendidikan dan sektor industri, termasuk penyediaan program magang dan penempatan kerja. Namun, perbedaan struktur demografi, budaya kerja, dan kapasitas pasar tenaga kerja perlu diperhitungkan. Selanjutnya untuk mendorong partisipasi sektor swasta, Indonesia memerlukan insentif dan regulasi yang tepat.

Amerika Serikat

Amerika Serikat memiliki sejumlah program untuk mendukung transisi pemuda, terutama kelompok rentan, seperti *Job Corps* (pelatihan vokasi residensial untuk pemuda usia 16–24 tahun dari keluarga berpenghasilan rendah), komite pemuda yang menjadi forum partisipasi pemuda dalam kebijakan lokal, dan WIOA yang mengintegrasikan pelatihan dan pendidikan berbasis kebutuhan daerah.

Model *Job Corps* dapat menjadi inspirasi untuk Indonesia, terutama di daerah 3T, dengan catatan diperlukan investasi besar untuk infrastruktur dan tenaga pengajar. Pembentukan forum partisipatif ala *Youth Committees* dapat memperkuat representasi pemuda dalam kebijakan, sejalan dengan prinsip tata kelola demokratis deliberatif. Pengalaman WIOA juga dapat digunakan untuk menyusun regulasi nasional yang menyatukan program pelatihan yang saat ini tersebar dan tidak terkoordinasi. Namun, tantangan anggaran dan fragmentasi kelembagaan daerah di Indonesia menjadi hambatan utama.

Singapura

Singapura memiliki pendekatan yang sistematis dalam pengembangan keterampilan pemuda. *SkillsFuture Credit* memberikan dana pelatihan kepada pemuda agar dapat memilih pelatihan yang sesuai minat dan kebutuhan industri. Program ini mendorong pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan daya saing tenaga kerja muda. Namun, penerapannya di Indonesia membutuhkan tata kelola subsidi yang akuntabel dan kesiapan anggaran.

Peran lembaga seperti WSG yang menghubungkan pencari kerja dengan informasi pasar tenaga kerja dan pelatihan, dapat menjadi model penguatan sistem layanan ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, Singapura menunjukkan keberhasilan dalam membangun kemitraan tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam perumusan kebijakan. Indonesia dapat mendorong pola serupa, khususnya melibatkan organisasi pemuda dalam dialog sosial. Meskipun demikian, kesiapan infrastruktur dan budaya kolaboratif di Indonesia masih memerlukan penguatan jangka panjang.

D.2. Opsi Rekomendasi Model Kebijakan atau Pengaturan

Berdasarkan analisis komparatif terhadap praktik kebijakan kepemudaan di Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura, Indonesia memiliki potensi untuk mengadopsi dan memodifikasi elemen-elemen yang relevan guna memperkuat desain dan implementasi UU Kepemudaan. Reformulasi tersebut dapat dimulai dari penguatan kerangka normatif, antara lain dengan mengeksplisitkan hak pemuda atas pekerjaan yang layak dan mengintegrasikan prinsip kerja layak dari ILO, mencantumkan skema afirmatif yang jelas dan terukur bagi kelompok pemuda rentan dalam mengakses pendidikan, pelatihan, dan pekerjaan, serta mengatur mekanisme partisipasi pemuda yang bermakna dalam proses perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan.

Dari sisi kelembagaan, perlu dibentuk mekanisme koordinasi lintas sektor dan antar-jenjang pemerintahan yang efektif, serta dikembangkan model pusat dukungan pemuda (*youth support centers*) di tingkat daerah yang menyediakan layanan transisi kerja yang terintegrasi. Selain itu, diperlukan penguatan kemitraan antara pemerintah, dunia usaha, dan komunitas—termasuk organisasi pemuda—dalam pengembangan keterampilan dan penyerapan tenaga kerja muda.

Dalam aspek program dan layanan, Indonesia dapat merancang pelatihan vokasi yang responsif terhadap kebutuhan pasar kerja dan terintegrasi dengan sistem pendidikan; mengembangkan skema subsidi pelatihan yang terarah dan akuntabel seperti model *SkillsFuture Credit* dengan menyesuaikan pada kapasitas fiskal nasional; membangun sistem informasi pasar kerja yang komprehensif dan mudah diakses pemuda; serta menyediakan layanan pendampingan karier dan penempatan kerja yang efektif. Reformulasi ini juga perlu menggunakan pendekatan berbasis bukti melalui penerapan prinsip-prinsip *OECD Youth Policy Toolkit* serta penguatan sistem pengumpulan dan analisis data untuk memantau efektivitas program dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

Dengan demikian, pembaruan UU Kepemudaan seharusnya menjadi bagian dari strategi nasional yang lebih luas dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan daya saing bangsa. Proses adopsi dan adaptasi praktik baik dari negara lain perlu dilakukan secara bertahap dan kontekstual, dengan mempertimbangkan kapasitas kelembagaan, kemampuan fiskal, serta kondisi sosial dan budaya Indonesia.

E. PENUTUP

Partisipasi kerja pemuda merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pembangunan sumber daya manusia dan transformasi ekonomi nasional. Dalam konteks Indonesia, tantangan struktural berupa tingginya pengangguran usia muda, ketimpangan akses pelatihan kerja, dan kurangnya integrasi antara pendidikan dan dunia kerja menuntut pembaruan kerangka hukum yang lebih adaptif, integratif, dan

berbasis data. Meskipun UU Kepemudaan telah menjadi landasan hukum penting, belum sepenuhnya mampu menjawab kompleksitas persoalan transisi pemuda ke dunia kerja.

Studi komparatif terhadap kebijakan ketenagakerjaan pemuda di Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura, menunjukkan bahwa keberhasilan penguatan partisipasi kerja pemuda sangat bergantung pada pengakuan hukum atas hak pemuda atas pekerjaan layak, penyediaan skema afirmatif bagi kelompok rentan, pengembangan lembaga transisi kerja yang terintegrasi lintas sektor, serta pembentukan model kemitraan dengan dunia usaha dan masyarakat sipil. Peluang transplantasi hukum terhadap norma, kelembagaan, dan kebijakan ini telah dianalisis secara selektif dan kontekstual untuk memastikan kesesuaiannya dengan sistem hukum dan sosial Indonesia.

Untuk itu, revisi UU Kepemudaan perlu dilakukan dengan pendekatan holistik, yang mencakup penambahan norma hak atas pekerjaan layak, pembentukan bab baru tentang transisi pemuda ke dunia kerja, penguatan kelembagaan koordinatif lintas sektor, serta perumusan skema dukungan afirmatif berbasis keadilan sosial dan desentralisasi. Penambahan pasal-pasal ini akan memperkuat peran negara dalam menjamin keterlibatan pemuda secara aktif dan produktif dalam pembangunan ekonomi nasional.

Dengan reformasi norma yang didasarkan pada analisis empiris, evaluasi kritis, dan pembelajaran kebijakan internasional, Indonesia dapat menciptakan ekosistem hukum dan kelembagaan yang mendorong pemuda untuk menjadi aktor utama dalam pembangunan berkelanjutan. Revisi UU Kepemudaan yang responsif terhadap tantangan ketenagakerjaan bukan hanya sebuah keharusan hukum, melainkan juga komitmen konstitusional negara dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan menjamin kesejahteraan generasi muda Indonesia di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- AmeriCorps. (n.d.) *AmeriCorps state and national*. AmeriCorps. <https://americorps.gov/serve/americorps/americorps-state-national>
- Badan Pusat Statistik. (2024, November 5). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,27 juta rupiah per bulan*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-91-persen-.html>
- Checkoway, B. N., & Gutiérrez, L. M. (2006). Youth participation and community change. *Journal of Community Practice*, 5(1–2), 77–100. https://doi.org/10.1300/J125v05n01_06
- CSIS Indonesia. (2022, November 13). *Program Kartu Prakerja: Tantangan implementasi di masa pandemi COVID-19 dan sesudahnya*. CSIS Notes. <https://blog.csis.or.id/program-kartu-prakerja-tantangan-implementasi-di-masa-pandemi-covid-19-dan-sesudahnya-eb1e7b0bb1fb>

- Debanes, P., Castellvi, C., & Dwiyantri, M. (2021). *Development and formalization in Asia: Insights from Japan, Republic of Korea and Singapore*. ILO Regional Office for Asia and the Pacific. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/book/Development-and-formalization-in-Asia-insights/995219126402676#file-0>
- Department of Education. (n.d.). *Perkins V*. Office of Career, Technical, and Adult Education Perkins Collaborative Resource Network. <https://cte.ed.gov/legislation/perkins-v?>
- Department of Labor. (n.d.). *Job corps*. Department of Labor. Diakses Maret 23, 2025, from <https://www.dol.gov/general/topic/training/jobcorps>
- Dolowitz, D. P., & Marsh, D. (2000). Learning from abroad: The role of policy transfer in contemporary policy making. *Governance*, 13(1), 5–24. <https://doi.org/10.1111/0952-1895.00121>
- Fei Yue Community Services. (n.d.). *Youth*. Fei Yue Community Services. Diakses Maret 23, 2025, from <https://fyys.org/youth/>
- Gutteridge, H. C. (1949). *Comparative law: An introduction to the comparative method of legal study and research*. Cambridge University Press.
- Hori, Y. (2023). Youth employment and employment policies in Japan. *Japan Labor Issues*, 7(41), 51–55. <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2023/041-05.pdf>
- Internal Revenue Service. (2025, Mei 8). *Work opportunity tax credit*. IRS. <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/work-opportunity-tax-credit>
- International Fund for Agricultural Development. (n.d.). *Youth entrepreneurship and employment support services programme*. IFAD. Diakses Maret 23, 2025, from <https://www.ifad.org/en/w/projects/2000001202>
- International Labour Organization. (2022). *Global employment trends for youth 2022*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_853321.pdf
- Japan Institute for Labour Policy and Training. (2016). *Labor situation in Japan and its analysis: General overview 2015/2016*. Japan Institute for Labour Policy and Training. <https://www.jil.go.jp/english/lpj/general/2015-2016/2015-2016.pdf>
- Kalleberg, A. L., Hewison, K., & Shin, K.-Y. (2021). *Precarious Asia: Global capitalism and work in Japan, South Korea, and Indonesia*. Stanford University Press. <https://academic.oup.com/stanford-scholarship-online/book/42235>
- Lewis, K. (2021). A decade undone: 2021 update. Measure of America. *Social Science Research Council*. <https://ssrc-static.s3.amazonaws.com/moa/ADecadeUndone2021Update.pdf>
- Maemura, M. (2024). *The role of Hello Work in Japan* [Presentasi]. Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action?id=20169>

- Ministry of Health, Labour and Welfare Japan. (2022, September). *Analysis of the labour economy 2022: Challenges in promoting labour mobility through support for workers' proactive career development* [Tayangan Power Point]. Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan.
- Ministry of Manpower Singapore. (2024, September 29). *Summary table: Youth. Manpower Research & Statistics Department*. <https://stats.mom.gov.sg/Pages/Youth-Summary-Table.aspx>
- Mizuno, S., & Ozawa, Y. (2018). Career services and professionals in Japan. Dalam H. J. Yoon, B. Hutchison, M. Maze, C. Pritchard, & A. Reiss (Eds.), *International practices of career services, credentials, and training* (pp. 128–136). Broken Arrow. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/259701?ver=1874
- Muhammad, W. I. (2016). Studi kritis UU No. 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan (filosofi dan implementasi). *Proceeding Graduate Forum 2016 Mahasiswa Pascasarjana se-Indonesia Navigating youth Activism and Future Trajectory: Education, State, and Identity*, 41–52. https://www.researchgate.net/profile/Taufiqurrohim-Taufiqurrohim-2/publication/334964287_Proceeding_Graduate_Forum_2016/links/5d47ca08299bf1995b6640d3/Proceeding-Graduate-Forum-2016.pdf#page=52
- National Center for Education Statistics (NCES). (n.d.). *Young adults neither enrolled in school nor working*. NCES. <https://nces.ed.gov/programs/coe/indicator/col>
- Nussbaum, M. C. (2011). *Creating capabilities: The human development approach*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt2jbt31>
- Ollivaud, P. (2021). *Investing in competences and skills and reforming the labour market to create better jobs in Indonesia*. OECD Economics Department Working Papers, 1670. <https://dx.doi.org/10.1787/fd54e6be-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *OECD skills outlook 2021: Learning for life* [Laporan]. OECD.org. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-outlook-2021_0ae365b4-en.html
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024a, Januari). *OECD economic surveys JAPAN* [Laporan]. OECD.org. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-japan-2024_41e807f9-en.html
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024b, November 26). *OECD youth policy toolkit* [Laporan]. OECD.org. <https://doi.org/10.1787/74b6f8f3-en>
- Sari, R. N., Sunarti, H., & Suparwati, N. L. (2022). From NEET to 'niito': Defining social problem in Japan. *Jurnal Taiyou*, 3(1), 67–86. <https://pdfs.semanticscholar.org/af5f/7576e7b6fcf44e1841d0710c67e9060b2622.pdf>
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Alfred Knopf.
- Soeprapto, M. F. I. (2007). *Ilmu perundang-undangan: Jenis, fungsi, dan materi muatan* (Vol. 1). PT Kanisius.
- Twining, W. (2005). Social science and diffusion of law. *Journal of Law and Society*, 32(2), 203–240. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6478.2005.00322.x>

- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan.* (2009).
- U.S. Department of Labor. (2024). *Work opportunity tax credit* [Fact Sheet]. In Employment and training administration. U.S. Department of Labor. <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/wotc/pdfs/WOTC-Fact-Sheet-2024.pdf>
- Waring, P., Vas, C., & Bali, A. S. (2018). The challenges of state intervention in Singapore's youth labour market. *Equality, Diversity and Inclusion*, 37(2), 138–150. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2017-0211>
- Watson, A. (1974). *Legal transplants: An approach to comparative law*. Scottish Academic Press.
- What is YouthBuild?*. (2021, Juli). HUD Exchange. <https://www.hudexchange.info/faqs/crosscutting-requirements/section-3/general/what-is-youthbuild/>
- Wong, N. T., Zimmerman, M. A., & Parker, E. A. (2010). A typology of youth participation and empowerment for child and adolescent health promotion. *American Journal of Community Psychology*, 46(1–2), 100–114. <https://doi.org/10.1007/s10464-010-9330-0>
- Workforce Innovation and Opportunity Act.* (2014). <https://www.congress.gov/bill/113th-congress/house-bill/803>
- World Bank. (2019). *World development report 2019: The changing nature of work* [Laporan]. World Bank Group. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>
- Yeung, W.-J. J., & Yang, Y. (2020). Labor market uncertainties for youth and young adults: An international perspective. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 688(1), 7–19. <https://doi.org/10.1177/0002716220913487>
- Youth Corps Singapore. (n.d.). *Championing youth volunteerism*. Youth Corps Singapore. <https://www.youthcorps.gov.sg/>

PEMUDA DAN PARTISIPASI KERJA

Pembelajaran dari Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura untuk Penguatan UU Kepemudaan Indonesia

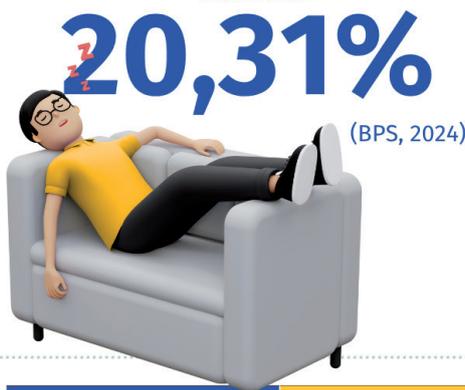
Kajian ini menggunakan pendekatan hukum normatif-komparatif melalui studi pustaka, dengan fokus pada regulasi, kebijakan publik, dan desain kelembagaan partisipasi kerja pemuda di Indonesia, Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura.

KETUA	ANGGOTA
Dr. Sulasi Rongiyati, S.H., M.H.	Yulia Indahri, S.Pd., M.A. Shanti Dwi Kartika, S.H., M.Kn. Mohammad Teja, S.Sos., M.Si. Elga Andina, S.Psi., M.Psi

Permasalahan

Terjadi kegagalan integrasi antara pendidikan, pelatihan, dan ketenagakerjaan yang berdampak pada meningkatnya jumlah pemuda yang tidak sedang sekolah, tidak bekerja, dan tidak mengikuti pelatihan (NEET).

Pemuda NEET di Indonesia



- UU Kepemudaan masih bersifat deklaratif, belum menjamin hak atas pekerjaan layak dan perlindungan bagi kelompok rentan.
- Fragmentasi kebijakan dan kelembagaan menghambat transisi pemuda ke dunia kerja secara efektif.
- Minimnya koordinasi lintas sektor dan antar-jenjang pemerintahan, sehingga program pemuda tidak efisien dan tumpang tindih.

Pembelajaran Internasional

Praktik baik di Jepang, Amerika Serikat, dan Singapura

JEPANG	AMERIKA	SINGAPURA
Layanan karier komunitas	Pelatihan untuk pemuda rentan	Subsidi pelatihan individu
Pendidikan vokasi adaptif	Tata kelola lokal partisipatif	Kemitraan tripartit
Koordinasi lintas sektor	Insentif sektor swasta	Layanan transisi kerja berbasis digital

Kesimpulan dan Rekomendasi Strategis



1 Indonesia membutuhkan reformasi UU Kepemudaan yang:

- eksplisit menyatakan hak atas pekerjaan layak;
- menyediakan skema afirmatif untuk pemuda rentan; dan
- mengatur mekanisme transisi pendidikan-kerja yang sistematis.

2 Penguatan kelembagaan

- bentuk Youth Support Centers tingkat daerah;
- bangun koordinasi lintas sektor & antar-jenjang yang efektif; dan
- libatkan organisasi pemuda dalam desain kebijakan.

3 Desain program dan layanan

- pelatihan vokasi berbasis pasar kerja;
- sistem informasi ketenagakerjaan yang terintegrasi; dan
- pendampingan karier berbasis bukti dan capaian.

4 Adaptasi OECD Youth Policy Toolkit dan prinsip capability approach

FOREIGN LEGISLATION ANALYSIS