

## **Peluang dan tantangan pemanfaatan bonus demografi pada aspek ketenagakerjaan di Kota Salatiga**

### *Opportunities and challenges of utilizing the demographic dividend in the employment aspect in Salatiga City*

**Marlon Yusuf Gabriel Poetiray\*, Daru Purnomo, Alvianto Wahyudi Utomo**

Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Jawa Tengah

\*Korespondensi penulis: [marlonpoetiray09@gmail.com](mailto:marlonpoetiray09@gmail.com)

#### **ABSTRACT**

*Many regions in Indonesia, including Salatiga City, have experienced a window of opportunity to obtain demographic dividend during the period of 2020–2030. This situation is characterised by an increase in the number of the productive age population (15–64 years old) and a decline in the unproductive age population (0–14 years old and 65 years old and above). This demographic shift underscores the significance of the labour force aspect in achieving development objectives. This research aims to describe the labor force situation in relation to the utilisation of the demographic dividend and to analyse the opportunities and challenges of labour force in Salatiga City. The study analyses secondary data from institutions associated with the population and labor in Salatiga City to obtain the demographic and labour profiles in this region. The findings reveal that Salatiga City has already entered the demographic dividend period, with a dependency ratio below 50%. The working-age population, workforce, and workforce participation rate show a positive trend. Meanwhile, job opportunities and open unemployment exhibit a negative trend.*

*Keywords: demographic dividend, labour force, windows of opportunity*

#### **ABSTRAK**

Berbagai wilayah di Indonesia, termasuk Kota Salatiga, telah mengalami adanya jendela kesempatan untuk memperoleh bonus demografi pada periode 2020–2030. Situasi ini ditandai dengan kondisi jumlah penduduk berusia produktif (15–64 tahun) meningkat sedangkan jumlah usia tidak produktif (0–14 tahun dan 65 tahun ke atas) menurun. Pergeseran ini menekankan pentingnya aspek ketenagakerjaan dalam mencapai tujuan pembangunan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan situasi ketenagakerjaan dalam hubungannya dengan pemanfaatan bonus demografi dan menganalisis peluang dan tantangan ketenagakerjaan di Kota Salatiga. Penelitian ini menganalisis data sekunder yang diperoleh dari lembaga-lembaga yang berkaitan dengan kependudukan dan ketenagakerjaan di wilayah ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kota Salatiga telah memasuki periode bonus demografi, dengan rasio ketergantungan di bawah 50%. Jumlah penduduk usia kerja, angkatan kerja dan tingkat partisipasi angkatan kerja menunjukkan tren positif. Di sisi lain, kesempatan kerja dan pengangguran terbuka menunjukkan tren negatif.

Kata kunci: bonus demografi, ketenagakerjaan, jendela kesempatan



## PENDAHULUAN

Kemajuan suatu negara tidak terlepas dari komponen kualitas dan kuantitas penduduknya. Oleh karena itu, perubahan dan transisi kependudukan –yang terjadi akibat kelahiran (fertilitas), kematian (mortalitas), dan migrasi– menjadi salah satu objek penting dalam pembangunan. Penduduk menjadi objek sekaligus subjek penting dalam pembangunan karena penduduk sebagai sasaran yang dibangun agar mengalami peningkatan kemampuan (*empowered*) dan perluasan kesempatan (*opportunity*) (Ali & Mustafa, 2012; Driouchi & Harkat, 2017; Guga dkk., 2015). Seiring dengan perubahan komposisi dan pertumbuhan jumlah penduduk, fenomena bonus demografi dapat dicermati. Bonus demografi adalah peluang (*window of opportunity*) suatu negara yang dihasilkan dari tingginya proporsi penduduk produktif (umur 15–64 tahun). Kondisi ini menguntungkan karena beban ketergantungan atau dukungan ekonomi yang harus diberikan penduduk usia produktif kepada masyarakat populasi usia nonproduktif menjadi lebih ringan (Crombach & Smits, 2022). Bappenas (2020) memperkirakan bahwa Indonesia mengalami masa bonus demografi pada periode 2020–2040. Situasi ini tergambar dari proporsi penduduk usia produktif yang diproyeksikan mencapai 64% dari total jumlah penduduk yang diperkirakan mencapai 297 juta jiwa (Bappenas, 2020).

Aspek ketenagakerjaan sebagai salah satu komponen pendukung pembangunan yang tak terpisahkan dari struktur penduduk. Salah satu tujuan utama dalam keberhasilan pembangunan adalah ketersediaan kesempatan kerja dan lapangan pekerjaan. Adanya ketidakseimbangan angkatan kerja yang membutuhkan lapangan pekerjaan dan ketersediaan kesempatan kerja dapat membuat angka pengangguran terbuka semakin bertambah (Go & Rea, 2015) dan mengindikasikan perlambatan proses pembangunan. Selain itu, penurunan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dapat mencerminkan adanya penurunan potensi pertumbuhan ekonomi. Pada bulan Februari 2020, TPAK nasional tercatat sebesar 69,17%, turun 0,15% dibanding tahun sebelumnya (BPS, 2020).

Kajian terkait struktur penduduk dan pengaruhnya terhadap upaya pembangunan perlu pula memperhatikan fenomena kependudukan di tingkat kota/kabupaten. Sebagai contoh, Kota Salatiga yang merupakan salah satu daerah yang menyumbang kelompok usia produktif. Dalam rentang tahun 2012–2019 di Kota Salatiga, jumlah orang yang bekerja fluktuatif, jumlah terendah terjadi pada tahun 2012 sebesar 87.321 orang dan jumlah tertinggi pada tahun 2018 sebesar 103,98 ribu orang. Selanjutnya, jumlah angkatan kerja di Salatiga tahun 2019 sebanyak 102,31 ribu orang, berkurang 6,32 ribu orang dibanding tahun 2018. Sejalan dengan itu, tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 66,49%, turun 5,26% dibanding tahun 2018 (BPS Kota Salatiga, 2020a). Kondisi pandemi Covid-19 ikut memengaruhi perubahan kondisi ketenagakerjaan di Kota Salatiga akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) ratusan pekerja. Berdasarkan hasil Survei Sosial Demografi Dampak Covid-19 2020 terhadap 87.379 responden, sekitar 2,52% responden mengalami PHK akibat penutupan perusahaan tempat mereka bekerja dan 18,34% responden masih berstatus bekerja namun sedang dirumahkan sementara (BPS, 2020). Meskipun peluang pasar kerja di Kota Salatiga cukup besar, terutama dengan adanya sembilan perusahaan berskala nasional dan internasional yang beroperasi dan mencapai nilai ekspor sebesar USD 70.985.670,15 (Bappeda Kota Salatiga, 2020), kondisi ketidakpastian dalam ketersediaan lapangan pekerjaan dan situasi yang tidak menentu selama pandemi Covid-19 dapat mengakibatkan terjadinya peningkatan angka pengangguran dan penurunan produktivitas pertumbuhan ekonomi. Kondisi ini secara simultan dapat berdampak pada penurunan kualitas penduduk. Oleh karena itu, kajian struktur penduduk yang berfokus pada aspek ketenagakerjaan di Kota Salatiga menarik untuk ditelusuri lebih lanjut dalam rangka memahami peluang dan tantangan dalam memanfaatkan bonus demografi di wilayah ini, terutama karena wilayah ini ditunjang dengan iklim kualitas pendidikan dan ketersediaan lapangan kerja yang positif.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan karakter variabel, kelompok, atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat (Sugiyono, 2011). Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemanfaatan bonus demografi dari pilar ketenagakerjaan, serta melihat peluang dan tantangan yang terkait. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berasal dari data kependudukan tahun 2018–2020 dan data ketenagakerjaan tahun 2017–2020.

Data terkait indikator kependudukan, seperti fertilitas, mortalitas, migrasi, laju pertumbuhan penduduk, indeks harapan hidup, serta komposisi penduduk menurut jenis kelamin dan kelompok umur, diperoleh dari Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk KB Kota Salatiga dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga. Sementara itu, data ketenagakerjaan, seperti jumlah angkatan kerja, TPAK, jumlah penduduk Bekerja, tingkat kesempatan kerja (TKK), dan tingkat pengangguran terbuka (TPT), berasal dari publikasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga dan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Salatiga. Analisis untuk peluang dan tantangan bonus demografi pada pilar ketenagakerjaan diperdalam dengan tambahan informasi dari *stakeholder* yaitu Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Salatiga.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kondisi Demografi Kota Salatiga

Kota Salatiga memiliki letak yang cukup strategis karena berada pada jalur transportasi darat antara Kota Semarang dan Kota Solo. Wilayah administratif kota ini terdiri dari 4 kecamatan dan 23 kelurahan, dengan jumlah penduduk sebesar 195.563 jiwa pada tahun 2019 dan persentase pertumbuhan penduduk sebesar 0,28% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2010, jumlah penduduk meningkat sebesar 0,24% menjadi 196.082 jiwa. Rasio jenis kelamin di kota ini sebesar 98,29 pada tahun 2019 (BPS

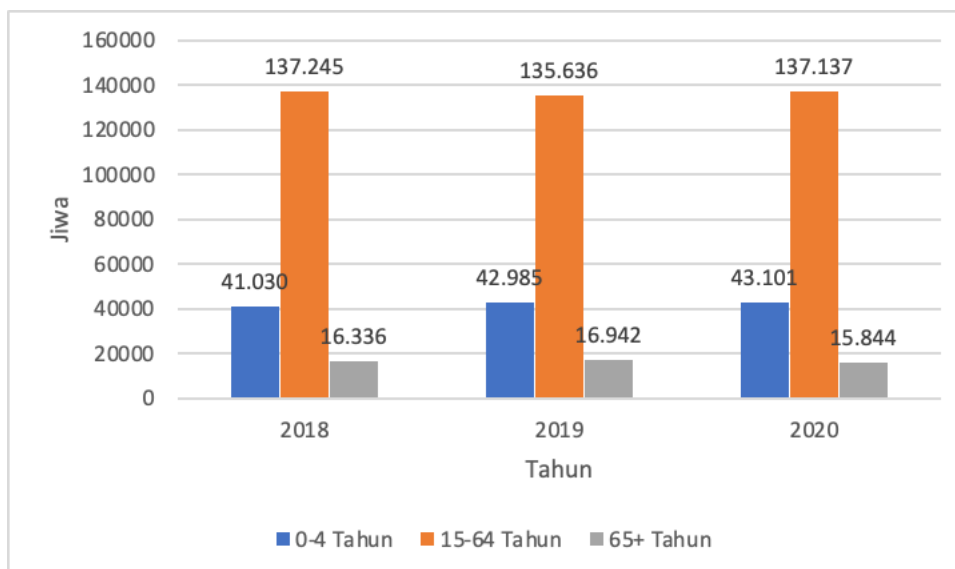
Kota Salatiga, 2020b). Nilai ini lebih tinggi dibandingkan tahun 2018 (95,77) dan 2020 (97,66) (BPS Kota Salatiga, 2019, 2021). Meskipun rasio jenis kelamin di kota ini mengalami fluktuasi, situasi ini masih mengindikasikan lebih banyaknya angkatan kerja perempuan di Kota Salatiga dibanding laki-laki. Selanjutnya, data BPS Kota Salatiga (2020b, 2021) juga menunjukkan adanya peningkatan angkatan harapan hidup penduduknya. Pada tahun 2020, angka harapan hidup perempuan mencapai nilai tertinggi yaitu sebesar 79,29 tahun, sedangkan laki-laki mencapai 75,45 tahun. Semakin tingginya angka harapan hidup dapat mencerminkan semakin tingginya tingkat produktivitas kerja, sebab situasi ini menunjukkan kualitas gizi seseorang yang baik (Crespo Cuaresma dkk., 2018; Lutz, 2017; Sudirman & Ahmadi, 2014).

**Tabel 1. Angka Fertilitas Total, Mortalitas, Migrasi Kota Salatiga Tahun 2019–2020**

NO	INDIKATOR	TAHUN	
		2019	2020
1	Tingkat Kelahiran	1,76	1,53
2	Tingkat Kematian	1,68	1,68
3	Tingkat Migrasi Keluar Kota	2.537	2.537
	Masuk Kota	3.448	3.448

Sumber: Olah data Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Salatiga (2020)

Tingkat kelahiran (*Total Fertility Rate/ TFR*) di Kota Salatiga pada tahun 2019 sebesar 1,76, dan turun menjadi 1,53 pada tahun 2020. Hal ini mengindikasikan keberhasilan program KB yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Salatiga. Selain itu, tingkat kematian sebesar 1.678 jiwa dalam rentang tahun 2019–2020. Rendahnya tingkat kematian mengindikasikan peningkatan angka harapan hidup. Komponen demografi lainnya adalah tingkat migrasi. Pada kurun waktu 2019–2020, tingkat migrasi masuk sebesar 3.448 orang. Namun, jumlah migrasi masuk lebih tinggi dibandingkan jumlah migrasi keluar. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor ekonomi ataupun tingkat kesempatan kerja di Kota Salatiga yang tinggi dibandingkan daerah lain (Aburto dkk., 2022; Li & Zhang, 2015; Masters dkk., 2022; Sasson, 2016).



**Gambar 1. Komposisi Penduduk Menurut Kelompok Umur Kota Salatiga Tahun 2018–2020**

*Sumber: Olah data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga (2020)*

Gambar 1 menunjukkan bahwa penduduk usia produktif (usia 15–64 tahun) mendominasi dan mengalami peningkatan selama kurun waktu tiga tahun terakhir (2018–2020). Pada tahun 2020, jumlah penduduk usia produktif mencapai 137.137 jiwa. Selain itu, peningkatan jumlah penduduk nonproduktif dapat dicermati pada rentang usia 0–14 tahun setiap tahunnya dalam periode 2018–2020. Pada tahun 2020, jumlah penduduk pada rentang usia tersebut mencapai 43.101 jiwa. Selanjutnya, penduduk pada rentang usia 65 ke atas, yang juga dikategorikan sebagai usia tidak produktif, mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir (2018–2020), dan mencapai titik terendah pada tahun 2020 dengan jumlah 15.844 jiwa. Perubahan komposisi umur penduduk yang terjadi selama periode 2018–2020 tidak terlepas dari faktor-faktor komponen penduduk, yaitu tingkat kelahiran (TFR), kematian (mortalitas), dan migrasi.

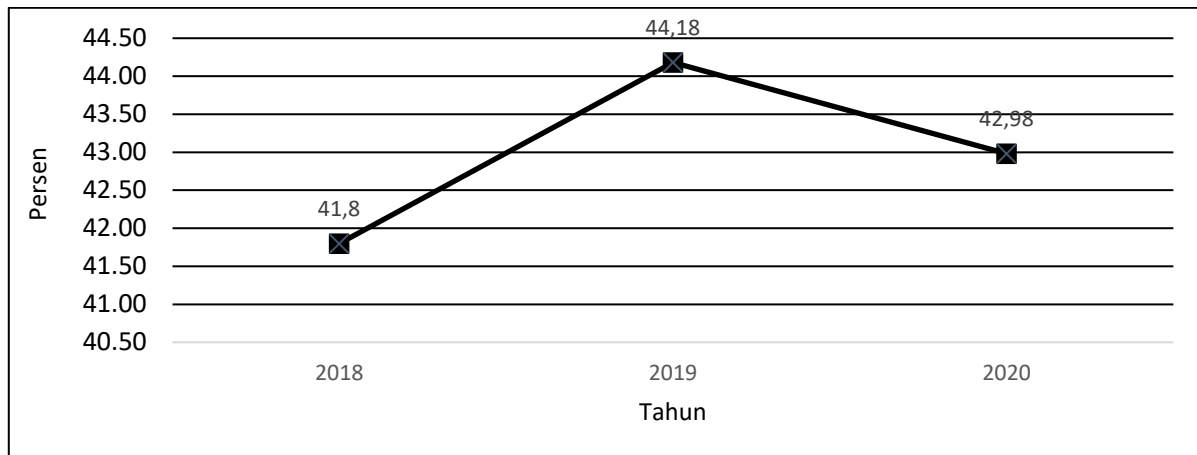
Struktur penduduk Kota Salatiga pada tahun 2018 menunjukkan bahwa komposisi penduduk Kota Salatiga telah memasuki transisi demografi. Hal ini ditandai dengan dominasi pada rentang usia 15–64 tahun di Kota Salatiga, sementara jumlah kelompok usia muda 0–4 tahun, juga cukup signifikan. Pertambahan penduduk dengan usia produktif di Kota Salatiga akan terus terjadi, dengan pengendalian rasio pertumbuhan penduduk. Situasi ini juga tentunya dapat membawa Kota Salatiga memperoleh bonus demografi. Pada tahun 2019, rentang usia 15–64

tahun masih mendominasi di Kota Salatiga, dengan jumlah penduduk terbanyak terkonsentrasi pada rentang umur 35–39 tahun. Namun, jumlah kelompok usia muda 0–4 tahun juga masih terus bertumbuh signifikan. Tidak jauh berbeda, dominasi penduduk pada rentang usia produktif 15–64 tahun dan rentang usia anak-anak 0–14 tahun juga dapat dicermati pada tahun 2020. Selama periode tahun 2018–2020, terjadi penurunan pada jumlah penduduk usia tidak produktif sekaligus peningkatan jumlah penduduk produktif. Penduduk usia produktif dikatakan sebagai agen perubahan karena memiliki peran penting sebagai penentu sekaligus sebagai pelaku kesuksesan pembangunan. Ketersediaan jumlah penduduk usia produktif yang melimpah menjadi modal utama dalam pembangunan berkelanjutan. Namun, hal ini juga harus didukung oleh kualitas dalam bidang pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan dan keluarga berencana (KB) (Bloom & Williamson, 1998).

Perolehan bonus demografi sangat ditentukan oleh besar kecilnya beban penduduk produktif dalam menanggung penduduk nonproduktif. Berdasarkan rasio angka ketergantungan penduduk (Gambar 2), terlihat variasi rasio beban tanggungan penduduk produktif di Kota Salatiga dalam kurun waktu 2018–2020. Pada tahun 2018, persentase ketergantungan penduduk relatif rendah yaitu sebesar 41,80%. Artinya, dari setiap 100 penduduk usia produktif, hampir 42

penduduk usia produktif bertanggung jawab terhadap kebutuhan penduduk usia tidak produktif. Pada tahun 2020, rasio ketergantungan mencapai titik tertinggi yaitu 44,18%. Ini berarti bahwa setiap 100 penduduk produktif

menanggung 44 penduduk usia tidak produktif. Selanjutnya, pada tahun 2020, rasio ketergantungan mencapai 42,98%, yang berarti dari setiap 100 penduduk produktif menanggung 43 penduduk usia tidak produktif.



**Gambar 2. Perkembangan Rasio Ketergantungan (*Dependency Ratio/ DR*) Kota Salatiga Tahun 2018–2020**

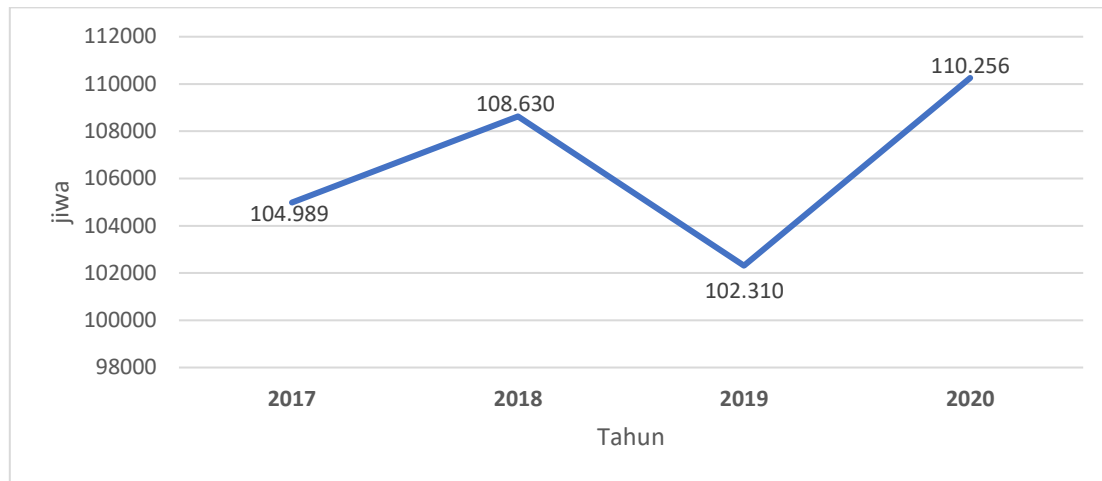
Sumber: Olah data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga (2020)

Dapat disimpulkan bahwa Kota Salatiga telah mengalami bonus demografi pada periode 2018–2020. Keadaan ini perlu dimanfaatkan dengan baik, terutama dalam aspek ketenagakerjaan. Dengan rasio beban ketergantungan di bawah 50%, kondisi ini berpeluang untuk menciptakan iklim pertumbuhan ekonomi dan investasi yang baik (Junaidi, 2015).

#### **Kondisi Ketenagakerjaan Kota Salatiga**

Kuantitas dan kualitas tenaga kerja memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan pemanfaatan bonus demografi di Kota Salatiga. Analisis data selama empat tahun terakhir (2017–2020) menunjukkan fluktuasi angka pada indikator ketenagakerjaan, seperti penduduk usia kerja, angkatan kerja, penduduk bekerja, dan

pengangguran terbuka. Tren jumlah penduduk usia kerja di Kota Salatiga memiliki tren positif (meningkat) dengan pola yang *smooth* (lurus). Pada awal periode pertumbuhan, jumlah penduduk usia kerja pada tahun 2017 mencapai 148.851 jiwa, kemudian mengalami peningkatan menjadi 151.400 jiwa pada tahun 2018. Tren kenaikan tersebut berlanjut pada tahun 2019 dengan mencapai 153.868 jiwa, dan pada tahun 2020 jumlah penduduk usia kerja menjadi naik menjadi 157.000 jiwa. Penduduk usia kerja, yang meliputi penduduk dengan rentang usia 15–64 tahun, memiliki potensi untuk berkontribusi dalam produksi barang dan jasa.



**Gambar 3. Perkembangan Angkatan Kerja Kota Salatiga 2017–2020**

*Sumber: Olah data BPS Kota Salatiga (2018, 2019, 2020b, 2021)*

Data terkait angkatan kerja di Kota Salatiga juga menunjukkan tren positif (meningkat) dengan siklus yang bervariasi di setiap tahunnya (Gambar 3). Pada tahun awal observasi, jumlah angkatan kerja pada tahun 2017 mencapai 104.989 jiwa, kemudian mengalami kenaikan menjadi 108.630 pada tahun 2018. Namun, terjadi penurunan pada tahun 2019 menjadi 102.310 jiwa, dan kembali mengalami peningkatan pada tahun 2020 menjadi 110.256 jiwa. Faktor penyebab tren positif angkatan kerja di Kota Salatiga adalah meningkatnya penduduk usia kerja (Lutz dkk., 2019). Berdasarkan data TPAK Kota Salatiga, terlihat fluktuasi dalam periode tahun 2017-2020. TPAK mencapai nilai tertinggi pada tahun 2018, yaitu sebesar 71,75%. Hal ini berarti dari 100 orang tenaga kerja, terdapat 72 orang yang termasuk angkatan kerja, baik yang bekerja, menganggur maupun sedang mencari kerja. Sementara itu, TPAK mencapai terendah di tahun 2019 sebesar 66,49%. Dengan kata lain, terjadi penurunan proporsi jumlah orang yang termasuk angkatan kerja.

TPAK yang tinggi mengindikasikan ketersediaan pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tinggi untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Tingginya TPAK dipengaruhi banyak hal, seperti struktur umur, tingkat upah, pendidikan, dan angka harapan hidup (Ven & Smits, 2011). Selama periode 2017–2020, TPAK lebih didominasi oleh laki-laki. Hal ini dapat disebabkan oleh pengaruh peran ganda yang dialami perempuan, seperti tugas mengurus rumah tangga dan komitmen untuk terjun ke

lapangan pekerjaan. Perempuan cenderung keluar dari pasar kerja ketika mereka menikah, melahirkan, dan membesarkan anak-anak. Mereka kemudian kembali bekerja setelah anak-anak tumbuh besar (Zhuang & Juliana, 2010). Akses yang semakin terbuka terhadap pendidikan di berbagai bidang juga dapat memengaruhi TPAK. Iklim investasi dan ekonomi yang baik, serta banyaknya ketersediaan lapangan kerja, merupakan faktor penentu tinggi dan rendahnya TPAK (Sundman, 2011).

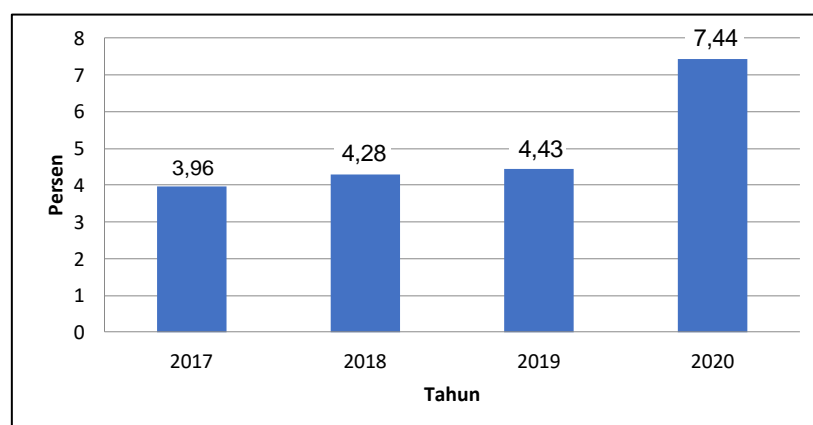
Analisis data ketenagakerjaan BPS Kota Salatiga (2021) menunjukkan kecenderungan negatif terkait jumlah penduduk yang bekerja. Pada tahun 2017, jumlah penduduk yang bekerja sebesar 100.834 jiwa, kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2018 menjadi sebesar 103.982 jiwa. Namun, terjadi penurunan pada tahun 2019 sebesar 97.782 jiwa, lalu kembali naik pada tahun 2020 menjadi 102.053 jiwa. Tren negatif jumlah penduduk yang bekerja dapat berdampak pada peningkatan angka pengangguran. Pertumbuhan tenaga kerja yang tidak disertai dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang sebanding dapat menimbulkan ketimpangan akses terhadap pasar kerja. Selain itu, ada pula penduduk yang bekerja dengan status pekerja tidak tetap. Sebagai contoh, petani yang hanya bekerja saat musim panen tiba dan mereka harus mencari pekerjaan lain saat tidak ada kegiatan pertanian yang dilakukan.

Selanjutnya, TKK Kota Salatiga pada periode 2017–2020 juga mengalami fluktuasi. TKK

tertinggi terjadi pada tahun 2017 sebesar 96,04%, yang berarti artinya bahwa dari 100 tenaga kerja terdapat 96 orang angkatan kerja mempunyai kegiatan bekerja atau sementara tidak bekerja selama seminggu yang lalu. Sementara itu, TKK terendah pada tahun 2020 sebesar 92,56%. Kesempatan kerja mencakup semua lapangan pekerjaan yang sudah terisi dan yang masih tersedia. Dalam konteks ini, kesempatan kerja mengacu pada adanya kebutuhan pasar kerja dan peluang bagi seseorang untuk memperoleh pekerjaan. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor potensial dalam pembangunan ekonomi Indonesia, dan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang penting dalam hal ini (Yusmarni, 2016). Laju pertumbuhan penduduk yang meningkat setiap tahunnya dapat memengaruhi arah laju pertumbuhan ekonomi. Seiring dengan peningkatan pertumbuhan pembangunan, kesempatan kerja yang tersedia juga semakin besar.

Berdasarkan data BPS Kota Salatiga (2021), terlihat adanya tren positif pada tingkat pengangguran terbuka di wilayah ini. Pada tahun 2017, tercatat jumlah pengangguran terbuka sebesar 4.155 orang, kemudian pada tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 4.648 orang. Pada tahun 2019, terjadi penurunan jumlah pengangguran menjadi 4.528 orang, namun pada tahun 2020 angka pengangguran terbuka naik drastis menjadi 8.203 orang. Selama periode 2017-2020, TPT di Kota Salatiga mengalami

fluktuasi (Gambar 4). TPT tertinggi di tahun 2020 sebesar 7,44%, hanya 7 orang yang menganggur dari 100 angkatan kerja terdapat sekitar 7 orang yang menganggur. Sebaliknya, TPT terendah terjadi pada tahun 2017 sebesar 3,96%, dari 100 angkatan kerja terdapat sekitar 4 orang yang menganggur. Tingkat pengangguran yang tinggi memiliki beberapa faktor penyebab, antara lain rendahnya lapangan pekerjaan yang tersedia, rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang memadai, dan kurangnya *softskill* untuk menciptakan lapangan kerja. Selain itu, pandemi Covid-19 berimplikasi pada tingginya tingkat pengangguran. Pengangguran terbuka dapat diklasifikasikan menjadi mereka yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan, mereka yang tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha, mereka yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapat kan pekerjaan, serta mereka yang telah memiliki pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja (BPS Kota Salatiga, 2021). Berdasarkan konsep tersebut, kenaikan angka pengangguran terbuka yang menunjukkan tren positif dapat disebabkan oleh kurangnya kualitas SDM yang memadai. Faktor ini menjadi penyebab utama bertambahnya jumlah pengangguran terbuka. Selain itu, sektor perekonomian mengalami dampak yang signifikan akibat adanya pandemi Covid-19 sehingga PHK yang dilakukan oleh beberapa perusahaan dan industri-industri tidak dapat dihindarkan (Hadriman, 2020).



**Gambar 4. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Salatiga 2017–2020**

Sumber: Olah data BPS Kota Salatiga (2018, 2019, 2020b, 2021)

Sektor ketenagakerjaan merupakan tantangan dalam memanfaatkan peluang ekonomi dari bonus demografi. Hal ini ditandai dengan besarnya jumlah penduduk usia produktif dan angka ketergantungan (*dependency ratio*) yang di bawah 50%. Namun, peluang tersebut tidak akan bermakna jika tidak dimanfaatkan dengan maksimal (Harmadi, 2008). Seiring dengan tren positif jumlah penduduk usia kerja dan angkatan kerja terus, pengangguran terbuka juga terus mengalami peningkatan. Hal ini terjadi karena ketidakseimbangan antara peningkatan jumlah angkatan kerja dan ketersediaan lapangan kerja yang sesuai. Situasi ini menunjukkan perlu adanya upaya yang lebih serius dalam meningkatkan kualitas SDM serta menciptakan peluang kerja yang memadai, baik melalui kebijakan pemerintah maupun kolaborasi dengan pihak swasta agar jendela bonus demografi di Kota Salatiga dapat dimanfaatkan dengan baik.

### **Peluang dan Tantangan Pemanfaatan Bonus Demografi dalam Aspek Ketenagakerjaan**

Pemanfaatan jumlah penduduk usia produktif (15–64 tahun) yang besar di Kota Salatiga dapat menjadi peluang dan modal besar dalam proses pembangunan di wilayah ini. Selama periode 2017–2020, wilayah ini mengalami peningkatan jumlah penduduk usia kerja setiap tahunnya. Narasumber dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga memberikan penjelasan terkait karakteristik penduduk usia kerja di kota ini dalam kutipan wawancara berikut ini.

*“Penduduk usia kerja terbanyak di Kota Salatiga terbanyak dari lulusan STM, selain itu kontribusi penganggur juga dari SMK. SMK yang dulunya berkontribusi untuk menciptakan lapangan kerja namun makin kesini yang lebih banyak [penganggur] di SMK, data pada tahun 2020 mencapai 3,20%.*

*Angkatan kerja sebesar 102.360 dari penduduk usia kerja, yang bekerja di sektor usaha sebesar 14.647. Namun, masih ada kurang lebih pengangguran dan kemiskinan yang perlu ditekan sehingga kita berharap banyak terobosan-terobosan dari dunia usaha dan industri kemudian melatih pencari*

*kerja dengan keterampilan dan pelatihan dengan BLK sebagai tempat memfasilitasi hal tersebut di program nasional ada pra kerja yang sifatnya online kedepan bisa offline di Salatiga sudah ada sekitar kalau nggak salah intinya sudah ada 10 angkatan yang diterima sekitar tiga ribuan.”*

Berdasarkan pernyataan di atas, pemanfaatan penduduk usia kerja di Kota Salatiga dapat dikatakan belum maksimal. Fakta yang ada menunjukkan pengangguran didominasi oleh lulusan STM/SMK yang umumnya diasumsikan sebagai lulusan yang siap kerja. Dengan spesialisasi keahlian yang lebih jelas, lulusan STM/SMK sebenarnya diharapkan lebih banyak terserap pada lapangan pekerjaan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu diarahkan untuk mengutamakan aspek kualitas daripada kuantitas. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan mutu guru dan siswa. Selain itu, perlu adanya inovasi dan perbaikan dalam program pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK). Program pelatihan tersebut diharapkan dapat memberikan bekal pada penduduk usia produktif agar dapat menjadi mandiri untuk membuka lapangan usahanya sendiri. Dengan demikian, diharapkan laju pengangguran di Kota Salatiga dapat ditekan.

Selanjutnya, pemanfaatan angkatan kerja dan TPAK juga dinyatakan belum optimal oleh pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga. Pada tahun 2018, TPAK di kota ini sangat tinggi karena banyaknya lowongan pekerjaan, kondisi perekonomian yang baik di Kota Salatiga, serta minimnya kasus PHK, dan tingginya iklim investasi. Namun, terjadi penurunan TPAK pada tahun 2019 sebagai akibat dari PHK di PT Damatex yang mengakibatkan sekitar 1.500 orang kehilangan pekerjaan. Sulitnya lulusan SMK terserap di lapangan kerja juga berdampak pada rendahnya TPAK. Seiring tingginya iklim investasi yang ditunjukkan dari bertambahnya jumlah perusahaan, peluang kerja dan TPAK di kota ini kembali meningkat. Tenaga kerja di Kota Salatiga juga menjadi salah satu faktor potensial dalam pengembangan bidang ketenagakerjaan seiring dengan tingginya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di kota ini



yang mencapai 83,14 pada tahun 2020. Kondisi ini seharusnya menjadi peluang bagi Kota Salatiga untuk meningkatkan kualitas ketenagakerjaan dengan dukungan dari berbagai indikator, seperti pendidikan, kesehatan dan perekonomian.

Hasil wawancara dengan pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga mengindikasikan beberapa temuan penting terkait aspek ketenagakerjaan di kota ini. Pemanfaatan penduduk yang bekerja dan TKK di Kota Salatiga masih perlu ditingkatkan. Pada tahun 2017, TKK mencapai nilai yang tinggi karena stabilnya perekonomian global, nasional, dan regional (khususnya Kota Salatiga) pada saat tersebut. Situasi ini berpengaruh terhadap kesempatan kerja yang juga terbuka luas. Hal ini juga tidak terlepas dari tersedianya pelayanan terpadu satu pintu (PTSP) yang mempermudah perizinan investasi. Namun, TKK mengalami penurunan signifikan pada tahun 2020 akibat dampak pandemi Covid-19. Banyak perusahaan melakukan PHK massal sebagai respons terhadap penurunan permintaan pasar. Selain itu, pengurangan jam kerja memengaruhi kebutuhan tenaga kerja sehingga keuntungan yang diperoleh tidak sebanding dengan tahun sebelumnya. Pada tahun 2021, terdapat sedikit perbaikan pada kondisi ketenagakerjaan di Kota Salatiga. PT SCI yang merupakan pabrik sepatu, membutuhkan sekitar 13.500 SDM, namun hingga saat ini baru menerima 5.000 orang. Proses seleksi tenaga kerja di PT SCI tersebut masih berlangsung secara bertahap. Sebagaimana yang terjadi pada perusahaan lain, perekrutan tenaga kerja di PT SCI menerima banyak tenaga kerja pada tingkat operator produksi yang umumnya merupakan lulusan SMA/SMK. Potensi tenaga kerja lulusan SMK apabila dimanfaatkan secara baik akan menekan laju pengangguran di Kota Salatiga.

Perhatian terhadap TPT di Kota Salatiga juga masih menjadi fokus utama pemerintah setempat. Pada tahun 2020, TPT di Kota Salatiga meningkat akibat pandemi Covid-19. Sektor ketenagakerjaan terdampak dengan bertambahnya jumlah PHK oleh perusahaan di Kota Salatiga. BLK menjadi salah satu solusi

penting dalam menangani masalah pengangguran akibat pandemi Covid-19 ini. Namun, terdapat beberapa permasalahan SDM di BLK, antara lain keterbatasan SDM khususnya instruktur yang hanya berasal dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan belum memiliki kualitas yang memadai, keterbatasan sarana prasarana, serta anggaran yang terbatas. Kondisi tersebut menghambat upaya pengembangan dan inovasi dinas terkait. Padahal, hal ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan anggaran dari Kementerian Ketenagakerjaan. Anggaran tersebut diperoleh dengan membuat proposal yang ditujukan untuk pengembangan BLK yang berstandar nasional. Pelatihan yang ditawarkan oleh BLK yang berstandar nasional seharusnya menawarkan berbagai jenis pelatihan, seperti teknisi komputer, menjahit, tata boga, bengkel mobil, teknisi *handphone*, operator mesin jahit *highspeed*, salon kecantikan, tata rias pengantin, las listrik, otomotif sepeda motor, bordir, dan pembuatan aneka kerajinan seperti pembuatan gantungan kunci, bros, kalung, dan hiasan kepala. Pelatihan-pelatihan tersebut akan dibuat sesuai minat pendaftar. Secara umum, pendaftar umumnya didominasi mereka yang berusia lanjut. Di sisi lain, minat dari generasi muda yang berumur kurang dari 30 tahun masih sangat kurang. Hal ini dikarenakan pelatihan yang ditawarkan tidak sesuai dengan kebutuhan saat ini yang mengarah pada teknologi digital. Peningkatan digitalisasi di BLK perlu dilakukan dengan menyediakan sarana prasarana yang mendukung. Hal ini memungkinkan generasi milenial untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka. BLK dapat menjadi lembaga pemerintah yang memberikan contoh nyata dalam menekan angka pengangguran di Kota Salatiga.

Kota Salatiga telah memasuki masa bonus demografi pada periode tahun 2018–2020 dengan rasio ketergantungan berada di bawah 50%. Namun, dalam aspek ketenagakerjaan, peningkatan jumlah usia produktif dalam kurun waktu 2017–2020 menciptakan persaingan yang ketat dalam mendapatkan lapangan pekerjaan dan berpotensi menimbulkan konflik sosial. Sebanyak 380 perusahaan dan 1.490 usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) tercatat di

kota ini. Sektor-sektor unggulan yang dimiliki Kota Salatiga meliputi sektor perdagangan (32%), industri (23%), dan jasa (20%). Sayangnya, sektor pertanian tidak lagi menjadi tujuan utama penduduk usia produktif di Kota Salatiga. Hal ini karena persepsi mereka terhadap petani yang dianggap miskin kehidupannya, ditambah dengan keterbatasan lahan dan penghasilan rendah apalagi jika hanya sebagai buruh tani. Selain itu, menjadi buruh tani membawa risiko sosial yang tinggi dan jaminan hidup dianggap kurang. Di sisi lain, jika bekerja di sektor industri (buruh pabrik), terdapat standar gaji yang ditetapkan mengikuti upah minimum regional (UMR) serta jaminan perlindungan dari BPJS Ketenagakerjaan, termasuk jaminan hari tua, kecelakaan, dan kematian.

Perubahan ini berdampak pada hilangnya solidaritas mekanik (Loasby, 1996). Masyarakat Kota Salatiga yang sebelumnya mengandalkan sektor pertanian secara bertahap beralih menjadi masyarakat yang mengadopsi teknologi dan mesin canggih. Hal ini juga dipengaruhi oleh peningkatan jumlah perusahaan dan pekerjaan yang menerapkan pola perekrutan yang lebih profesional dengan memanfaatkan jasa perekrutan. Perusahaan cenderung memilih pencari kerja sesuai dengan spesifikasi perusahaan (Gautam & Yadav, 2017). Namun, keadaan ini tidak diimbangi oleh kualitas SDM, seperti kurangnya peningkatan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan lapangan. Banyak lulusan SMK/STM, yang pada dasarnya sudah memiliki keterampilan khusus untuk lapangan kerja tertentu, kurang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh lapangan kerja. Keahlian yang dibutuhkan saat ini dalam setiap perusahaan juga sering tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan dari pencari kerja yang beragam. Beberapa perusahaan juga memiliki kriteria khusus bagi pelamar seperti sertifikat keahlian di bidang tertentu.

Semakin spesifik jenis pekerjaan membuat pencari kerja sulit untuk meningkatkan kemampuan diri karena kurangnya wadah pelatihan bersertifikat resmi. Hal ini berdampak pada peningkatan pengangguran. Menurut Durkheim (1968), hal ini termasuk dalam solidaritas organik yang umumnya ditemui pada

masyarakat perkotaan. Dalam konteks ini, mereka berkompetisi untuk mengembangkan potensi diri mereka dengan mengasah keterampilan yang relevan sehingga memiliki sifat individualistik dalam sifat dan tindakan mereka. Di sisi lain, solidaritas mekanik masih terdapat dalam masyarakat perdesaan dengan tingkat pembagian kerja yang belum spesifik dan keahlian khusus belum berkembang. Namun, perbedaan ini dapat mengakibatkan arus urbanisasi dari desa ke kota tanpa dibekali pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperlukan untuk bersaing dalam mencari pekerjaan di perkotaan (Gautam & Yadav, 2017). Akibatnya, kesenjangan sosial tampak jelas di daerah perkotaan yang berpotensi menimbulkan konflik sosial dan meningkatnya tindakan kriminalitas yang disebabkan oleh tingginya kemiskinan. Salah satu faktor yang memengaruhi situasi ini adalah tingginya tingkat pengangguran akibat perbedaan kapasitas pencari kerja. Kemampuan pencari kerja dalam menggali dan mengasah potensi diri menjadi kunci penting untuk dapat bersaing dalam pasar tenaga kerja yang semakin terspesialisasi saat ini. Dalam konteks ini, revolusi industri 4.0 memiliki potensi sebagai peluang dan ancaman bagi tenaga kerja. Di satu sisi, hal ini dapat dilihat dari perkiraan adanya kehilangan 23 juta pekerjaan terkait dengan distribusi dan otomatisasi mesin (Das dkk., 2019). Namun, di sisi lain, revolusi industri 4.0 ini juga membuka peluang baru dengan adanya pertumbuhan sektor digitalisasi yang memungkinkan terciptanya 27–46 juta pekerjaan baru seperti animasi dan pemasaran online (ADB, 2020).

#### **Analisis *Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threat* (SWOT) Kota Salatiga**

Berdasarkan hasil analisis, Kota Salatiga memiliki kekuatan (*strengths*) berupa (i) tenaga kerja sebesar 14.647 jiwa yang terserap di 1.947 lembaga usaha (UMKM, IKM, industri) dan berkontribusi terhadap sekitar 31% PDRB di Kota Salatiga; (ii) salah satu perusahaan di Kota Salatiga yaitu PT SCI (pabrik sepatu) membutuhkan SDM sebesar 13.500 pekerja dan baru menerima sekitar 5.000 orang; (iii) BLK Kota Salatiga yang membuka pelatihan secara

rutin tiap tahunnya; (iv) sektor unggulan kota ini, yang meliputi perdagangan, industri, dan jasa; serta (v) sekitar 380 perusahaan dan 1.490 UKM yang tersebar di Kota Salatiga. Di sisi lain, kelemahan (*weakness*) yang ditemui di kota ini adalah (i) kurangnya kualitas *life-skill* dari para pencari kerja dan SDM yang menunjang di tengah spesifikasi pekerjaan yang semakin beragam; (ii) belum adanya data/perencanaan ketenagakerjaan yang terkini, seperti jumlah pencari kerja, jumlah lowongan yang tersedia, dan spesifikasi tenaga kerja yang diperlukan; serta (iii) dana APBD yang belum optimal untuk mengatasi permasalahan di sektor ketenagakerjaan.

Dari segi peluang (*opportunities*), Kota Salatiga memiliki rasio angka ketergantungan di bawah 50% yang mengindikasikan bahwa Kota Salatiga telah memasuki masa bonus demografi. Selain itu, peningkatan penduduk usia kerja tiap tahunnya berimplikasi pada tingginya ketersediaan penduduk usia produktif yang siap langsung terjun ke dunia pekerjaan. Selain itu, TPAK juga menunjukkan tren positif. Tidak hanya itu, IPM Kota Salatiga juga tergolong tinggi dilihat dari indikator pendukung seperti kesehatan, pendidikan, dan kemampuan perekonomian. Namun, Kota Salatiga menghadapi tantangan (*threats*) dalam hal pandemi Covid-19 yang menyebabkan banyak pekerja di PHK, pengurangan pegawai, dan tutupnya Perusahaan. Hal ini menyebabkan sulitnya penduduk usia kerja mendapatkan pekerjaan. Banyaknya lulusan STM/SMK juga menjadi salah satu penyumbang naiknya angka pengangguran di Kota Salatiga. Kurangnya lapangan pekerjaan sesuai latar belakang keilmuan dan kebutuhan pasar tenaga kerja yang memiliki spesifikasi khusus juga dapat mengakibatkan pola rekrutmen yang tidak tepat mengakibatkan pengangguran terdidik susah mendapatkan lapangan pekerjaan. Selanjutnya, era revolusi industri 4.0 yang mulai masuk dalam penguasaan teknologi digitalisasi, khususnya dalam dunia pekerjaan, juga tidak dapat diabaikan dalam perkembangan kondisi ketenagakerjaan di wilayah ini.

## KESIMPULAN

Dalam dekade 2020–2030, Indonesia mengalami *window of opportunity* atau jendela kesempatan untuk memperoleh bonus demografi. Kondisi ini terjadi karena jumlah penduduk yang berusia produktif (15–64 tahun) meningkat, sementara jumlah penduduk usia yang tidak produktif (0–14 tahun dan 65+) menurun. Kota Salatiga sudah memasuki masa bonus demografi dalam kurun waktu 2018–2020, dengan rasio ketergantungan di bawah 50%. Hal ini menandakan dominasi porsi penduduk usia produktif dibandingkan penduduk usia nonproduktif. Tren kenaikan penduduk usia kerja, angkatan kerja dan TPAK di Kota Salatiga menjadi bukti fenomena ini.

TKK yang rendah berdampak pada peningkatan TPT di Kota Salatiga. Situasi ini dapat menjadi peluang sekaligus tantangan dalam upaya optimalisasi bonus demografi di Kota Salatiga. Keberhasilan dalam memanfaatkan "jendela kesempatan" atau *windows of opportunity*, terutama dalam aspek ketenagakerjaan, memerlukan kebijakan dan program pemerintah kota yang efektif. Tujuan kebijakan tersebut adalah mempersiapkan penduduk usia produktif untuk dapat meningkatkan ekonomi daerah melalui penguatan sektor ketenagakerjaan dalam era industri 4.0. Beberapa langkah strategis yang dapat diambil adalah (i) meningkatkan investasi di Kota Salatiga, terutama sektor jasa, perdagangan, pendidikan, dan pariwisata; (ii) meningkatkan keterampilan dan kompetensi pencari kerja melalui pelatihan yang relevan; (iii) mengembangkan industri kecil dan menengah untuk merangsang pertumbuhan ekonomi; (iv) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja; (v) menciptakan iklim usaha yang kondusif melalui stabilitas ekonomi, politik, dan keamanan, serta dengan menekan biaya produksi, memberikan kepastian hukum, dan meningkatkan ketersediaan infrastruktur; (vi) meningkatkan kualitas SDM melalui peningkatan pelayanan pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan digitalisasi teknologi; (vii) memperbaharui program-program yang bertujuan memperluas kesempatan kerja yang diimplementasikan oleh pemerintah, seperti program pekerjaan umum, kredit mikro, pengembangan UKM, dan program

pengentasan kemiskinan; serta (viii) meningkatkan kapasitas BLK sebagai salah satu lembaga pelatihan keterampilan yang penting dan inovatif untuk mengurangi tingkat pengangguran. Dengan menerapkan langkah-langkah ini secara efektif, Kota Salatiga diharapkan dapat mengatasi tantangan ketenagakerjaan dan memanfaatkan bonus demografi dengan baik dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aburto, J. M., Tilstra, A. M., Floridi, G., & Dowd, J. B. (2022). Significant impacts of the COVID-19 pandemic on race/ethnic differences in US mortality. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(35).  
<https://doi.org/10.1073/pnas.2205813119>
- ADB. (2020). *Innovate Indonesia: Unlocking growth through technological transformation*.  
<https://doi.org/10.22617/SGP200085-2>
- Ali, R., & Mustafa, U. (2012). External debt accumulation and its impact on economic growth in Pakistan. *The Pakistan Development Review*, 51(4II), 79–96.  
<https://doi.org/10.30541/v51i4IIpp.79-96>
- Bappenas. (2020, 22 Mei). Bonus demografi 2030—2040: Strategi Indonesia terkait [Siaran Pers].  
<https://www.bappenas.go.id/files/6b5d7b3b-4896-4a9e-9bc3-8cc7721a4a39/download>
- Bappeda Kota Salatiga. (2020). *Profil Investasi Kota Salatiga*.  
<https://bappeda.salatiga.go.id/wp-content/uploads/2021/04/g.Profil-Investasi-Kota-Salatiga.pdf>
- Bloom, D. E., & Williamson, J. G. (1998). Demographic transitions and economic miracles in emerging Asia. *The World Bank Economic Review*, 12(3), 419–455.  
<https://doi.org/10.1093/wber/12.3.419>
- BPS. (2020, Februari). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,99 persen.  
<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-99-persen.html>
- BPS Jawa Tengah. (2020). *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Jawa Tengah Agustus 2019*.  
<https://jateng.bps.go.id/publication/2020/05/18/a7aaaa637d443807c66a64c2/keadaan-angkatan-kerja-provinsi-jawa-tengah-agustus-2019.html>
- BPS Kota Salatiga. (2021). *Kota Salatiga Dalam Angka 2021*.  
<https://salatigakota.bps.go.id/publication/2021/02/26/58491a13f785f0972ffd0810/kota-salatiga-dalam-angka-2021.html>
- BPS Kota Salatiga. (2020a). *Jumlah Angkatan kerja Kota Salatiga, 2012-2019*.  
<https://salatigakota.bps.go.id/statictable/2020/05/18/508/jumlah-angkatan-kerja-kota-salatiga-2012-2019.html>
- BPS Kota Salatiga. (2020b). *Kota Salatiga Dalam Angka 2020*.  
<https://salatigakota.bps.go.id/publication/2020/04/27/e13f5ab768ebe34d45108b60/kota-salatiga-dalam-angka-2020.html>
- BPS Kota Salatiga. (2019). *Kota Salatiga Dalam Angka 2019*.  
<https://salatigakota.bps.go.id/publication/2019/08/16/ece1f798c40f0b73fc2f0c08/kota-salatiga-dalam-angka-2019.html>
- BPS Kota Salatiga. (2018). *Kota Salatiga Dalam Angka 2018*.  
<https://salatigakota.bps.go.id/publication/2018/08/16/97d67c8019522b7973165f1c/kotasalatiga-dalam-angka-2018.html>
- Crespo Cuaresma, J., Fengler, W., Kharas, H., Bekhtiar, K., Brottrager, M., & Hofer, M. (2018). Will the Sustainable Development Goals be fulfilled? Assessing present and future global poverty. *Palgrave Communications*, 4(1), 29.  
<https://doi.org/10.1057/s41599-018-0083-y>
- Crombach, L., & Smits, J. (2022). The demographic window of opportunity and

- economic growth at sub-national level in 91 developing countries. *Social Indicators Research*, 161(1), 171–189. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02802-8>
- Das, K., Wibowo, P., Chu, M., Agarwal, V., & Lath, V. (2019). *Automation and the future of work in Indonesia*. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/asia%20pacific/automation%20and%20the%20future%20of%20work%20in%20indonesia/automation-and-the-future-of-work-in-indonesia-vf.ashx>
- Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga. (2020). *Data Kependudukan Kota Salatiga Tahun 2018-2020*. <https://datadukcapil.salatiga.go.id/laporan/penduduk>.
- Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Salatiga. (2020). *Data Sektor Kota Salatiga 2018-2020*. <https://dataku.salatiga.go.id>
- Driouchi, A., & Harkat, T. (2017). *Munich Personal RePEc Archive Demographic Dividend Economic Development in Arab Countries Demographic Dividend & Economic Development in Arab Countries*. <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/82880/>
- Go F., & R, Florentina (2015). Jembatan emas angkatan kerja Indonesia: Menyambut bonus demografi. Gramedia Pustaka Utama.
- Guga, K., Alikaj, L., & Zeneli, F. (2015). Population, economic growth and development in the emerging economies. *European Scientific Journal*, 11(10), 367–374. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/5432>
- Hadrihan, S. (2020). *Pandemi COVID di Puncak Bonus Demografi*. <http://sonnyharmadi.com/wp-content/uploads/2020/07/Pandemi-di-Puncak-Bonus-Demografi.pdf>
- Harmadi, S. H. B. (2008). *Pengantar Demografi*. Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Junaidi, J. (2015). *Model-Model Proyeksi Penduduk*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5098.5127>
- Li, H., & Zhang, X. (2015). Population aging and economic growth: The Chinese experience of Solow model. *International Journal of Economics and Finance*, 7(3), 200–206. <https://doi.org/10.5539/ijef.v7n3p199>
- Loasby, B. J. (1996). The division of labour. *History of Economic Ideas*, 4(1/2), 299–323. <http://www.jstor.org/stable/23722191>
- Lutz, W. (2017). Global Sustainable Development priorities 500 y after Luther: Sola schola et sanitate. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(27), 6904–6913. <https://doi.org/10.1073/pnas.1702609114>
- Lutz, W., Crespo Cuaresma, J., Kebede, E., Prskawetz, A., Sanderson, W. C., & Striessnig, E. (2019). Education rather than age structure brings demographic dividend. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(26), 12798–12803. <https://doi.org/10.1073/pnas.1820362116>
- Masters, R. K., Woolf, S. H., & Aron, L. Y. (2022). Age-specific mortality during the 2020 COVID-19 pandemic and life expectancy changes in the United States and peer countries, 1980–2020. *The Journals of Gerontology*, 77 (Sup\_2), S127–S137. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbac028>
- Sasson, I. (2016). Trends in life expectancy and lifespan variation by educational attainment: United States, 1990–2010. *Demography*, 53(2), 269–293. <https://doi.org/10.1007/s13524-015-0453-7>

- Sugiyono, S. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sudirman, S., & Ahmadi, A. (2014). Pengaruh pendidikan, upah dan angka harapan hidup terhadap produktivitas tenaga kerja sektor ekonomi di provinsi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 14(4), 65–72.  
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v14i4.226>
- Sundman, M.-L. (2011). The effects of the demographic transition on economic growth: Implications for Japan [Bachelor Thesis]. Jönköping International Business School. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:439319/fulltext01.pdf>
- Ven, R.V., & Smits, J. (2011). The demographic window of opportunity: Age structure and sub-national economic growth in developing countries. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-demographic-window-of-opportunity-%3A-age-and-in-Ven-Smits/a6556eba46d83de9aeb6a0752de1922fc3328613>
- Yusmarni. (2016). Analisis bonus demografi sebagai kesempatan dalam mengoptimalkan pembangunan pertanian di Sumatera Barat. *Jurnal AGRISEP*, 15(1), 67–82.  
<https://doi.org/10.31186/jagrisep.15.1.67-82>
- Zhuang, H., & Juliana, R. S. (2010). Determinants of economic growth: Evidence from American countries. *International Business & Economics Research Journal*, 9(5), 65-70.  
<https://doi.org/10.19030/iber.v9i5.569>.