



KEMNAKER



# ▶ KONDISI PASAR KERJA NASIONAL

## SEMESTER 1 2025

**Kementerian Ketenagakerjaan**

Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja  
dan Perluasan Kesempatan Kerja



# KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, laporan Analisis Pasar Kerja Nasional Semester I Tahun 2025 ini dapat diselesaikan. Laporan ini merupakan bagian dari pelaksanaan tugas Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja sesuai amanat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, sebagai upaya menghadirkan kebijakan ketenagakerjaan yang berbasis data dalam rangka mendukung peningkatan layanan penempatan tenaga kerja yang efektif dan adaptif terhadap kebutuhan pasar kerja.

Memasuki tahun 2025 sebagai tahap awal pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan adaptif terhadap perubahan. Dalam kerangka tersebut, analisis pasar kerja memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam RPJPN, termasuk dalam penyusunan dan penguatan kebijakan yang berbasis bukti (*evidence-based policy*). Melalui pemahaman yang mendalam terhadap kondisi pasar kerja, meliputi dinamika penawaran dan permintaan tenaga kerja, karakteristik angkatan kerja, serta kebutuhan sektor-sektor unggulan, kebijakan dan intervensi ketenagakerjaan dapat dirancang secara lebih tepat sasaran dan berdaya guna.

Hasil analisis pada Semester I Tahun 2025 menunjukkan bahwa pasar kerja Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan transformasional. Angkatan kerja masih didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan menengah ke bawah dengan akses pelatihan bersertifikat yang terbatas. Kesenjangan antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan dunia usaha masih terjadi, disertai disparitas tingkat partisipasi angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan, serta antarwilayah. Pengangguran terbuka masih banyak berasal dari kelompok usia muda, khususnya generasi Z, sementara *mismatch* antara pendidikan dan pekerjaan juga relatif tinggi. Di sisi lain, laporan ini juga memperlihatkan peluang untuk memperkuat kualitas dan daya saing tenaga kerja melalui peningkatan pelatihan berbasis kompetensi, perluasan akses

kesempatan kerja, serta penguatan kebijakan penempatan tenaga kerja yang lebih inklusif dan adaptif terhadap dinamika ekonomi dan teknologi.

Penyusunan laporan ini memanfaatkan beragam sumber data dan informasi ketenagakerjaan dari sisi penawaran, permintaan, serta penempatan tenaga kerja. Melalui penyajian analisis yang sistematis dan berbasis data, diharapkan laporan ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi pasar kerja nasional dan menjadi bahan pertimbangan penting dalam perumusan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan di tingkat pusat maupun daerah.

Terima kasih disampaikan kepada tim penyusun dan seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan laporan ini. Data yang lengkap, valid, dan terintegrasi antara aspek penawaran, permintaan, dan penempatan tenaga kerja merupakan fondasi penting agar hasil analisis benar-benar mencerminkan kondisi pasar kerja yang nyata. Kami mengajak seluruh pemangku kepentingan untuk terus memperkuat kolaborasi dalam pengumpulan dan pemanfaatan data pasar kerja, sehingga kebijakan yang dihasilkan semakin tepat sasaran dan berdaya guna bagi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia.

Direktur Jenderal,



Darmawansyah, S.T., M.Si.  
NIP 19721205 199803 1 002

# TIM PENYUSUN

## Pembina

Darmawansyah, S.T., M.Si.

Direktur Jenderal Pembinaan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

## Pengarah

Isnarti Hasan, S.E., M.Si.

Direktur Bina Penempatan Tenaga Kerja  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

## Tim Pengolah dan Analisis Data

Ir. Zainul Hidayat, M.Si.

Peneliti Utama Lembaga Demografi Universitas Indonesia

I Gusti Agung Karishma Maharani Raijaya, S.E., M.E.K.K.

Peneliti Lembaga Demografi Universitas Indonesia

Sebrina Citra Afifa, S.E.

Peneliti Lembaga Demografi Universitas Indonesia

## Tim Sekretariat

Tri Pudji Astanti, B.Eng

Koordinator Bidang Analisis Pasar Kerja, Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

Mustafa Kamal, S.Pd.I

Pengantar Kerja Ahli Muda  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

Enrico Putra Wirawan, S.E.

Pengantar Kerja Ahli Muda  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

Eka Primasari, SH., M.H.

Pengantar Kerja Ahli Muda  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

Apit Yuri Pramono, S.H., M.H.

Pengantar Kerja Ahli Muda  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

Andi Taufiq, S.T.,M.M

Pengantar Kerja Ahli Muda  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

Muhammad Rifqi, SE

Penelaah Teknis Kebijakan  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

Angga Lesmana, S.IP

Pengantar Kerja Ahli Pertama  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

Titin Ristika, S.Sos.

Pengantar Kerja Ahli Pertama  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

Fariz Bagus Pradana S.I.A.  
Pengantar Kerja Ahli Pertama  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

Yogi Ardhian Christianto, S.E.  
Penata Layanan Operasional  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

Ardhian Kurniawati, S.Si., M.S.E.  
Penelaah Teknis Kebijakan  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

## RINGKASAN

Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar memiliki potensi besar dalam Pembangunan ekonomi nasional. Penduduk merupakan sentral pembangunan, tidak hanya sebagai pasar dalam Pembangunan ekonomi, tetapi menjadi pelaku dalam proses Pembangunan ekonomi itu sendiri. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045 menekankan pentingnya pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan penguatan ekonomi nasional yang inklusif dan berkelanjutan. Isu strategis Pembangunan ketenagakerjaan atau SDM mencakup berbagai tantangan struktural dan transformasional. Isu pertama, rendahnya produktivitas tenaga kerja. Kedua, kesenjangan antara keahlian dan keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Ketiga, daya saing dan produktivitas nasional akibat rendahnya kualitas SDM Indonesia. Keempat, tantangan menghadapi perubahan teknologi dan disrupsi digital, yang menuntut *reskilling* dan *upskilling* pekerja.

Analisis pasar kerja merupakan upaya nyata dalam peningkatan layanan penempatan tenaga kerja berbasis kondisi riil dinamika ketenagakerjaan saat ini. Kondisi pasar kerja merupakan cerminan realitas kondisi pasar kerja dengan pendekatan yang mencakup dinamika penawaran dan permintaan tenaga kerja. Berbagai informasi lowongan, upah dan status pekerjaan serta jenis pekerjaan (jabatan). Isu tematik kondisi tenaga kerja pada semester 1 tahun 2025 mencakup dinamika tenaga kerja baru lulus sekolah, *new comer* dan mobilitas sektoral tenaga kerja.

Kondisi tenaga kerja hingga saat ini memiliki proporsi yang relatif berimbang antara laki-laki (50,3%) dan perempuan (49,7%). Namun, Angkatan Kerja (AK) laki-laki lebih dominan (60,29%) daripada perempuan (39,71%). Bahkan, Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) laki-laki jauh lebih tinggi dibandingkan TPAK perempuan. Persentase TPAK laki-laki mencapai 84,66 persen dan perempuan 56,42 persen. TPAK perempuan dalam 7 tahun terakhir telah meningkat dari 51,8 persen menjadi 56,4 persen. Kesenjangan partisipasi angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan dipengaruhi adanya faktor sosial budaya yang mengedepankan pembagian peran dalam rumah tangga antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki secara kultur memegang tanggungjawab sebagai pencari nafkah bagi keluarganya. Sementara perempuan ditempatkan pada peran mengelola dan mengurus kebutuhan keluarga.

Aspek kualitas dan kompetensi angkatan kerja, masih didominasi angkatan kerja berpendidikan SMP kebawah yang mencapai 52 persen, sedangkan angkatan kerja yang berpendidikan Diploma dan perguruan tinggi masing-masing sebesar 2 persen dan 11 persen. Dengan katan lain, Pembangunan ekonomi saat ini digerakkan oleh tenaga kerja berpendidikan rendah. Kondisi ini diperparah dengan minimnya angkatan kerja

berpendidikan SMP kebawah yang memiliki akses terhadap pelatihan, apalagi pelatihan bersertifikat.

TPAK antar wilayah memberikan isyarat adanya disparitas dalam partisipasi angkatan kerja. Sebanyak 17 provinsi memiliki TPAK dibawah 70 persen, yaitu Aceh, Riau, Jambi, Kep. Bangka Belitung dan Kep. Riau di Regional Sumatera. Di Regional Jawa terdapat 2 provinsi yang memiliki TPAK rendah, yaitu DKI Jakarta dan Jawa Barat. Regional Kalimantan, hanya Provinsi Kalimantan Tengah dan Kalimantan Timur yang memiliki TPAK rendah. Sementara di Regional Sulawesi terdapat tiga provinsi, yaitu Sulawesi Utara, Sulawesi Selatan dan Gorontalo. Regional Maluku-Papua terdapat empat provinsi, yaitu Maluku, Maluku Utara, Papua Barat Daya dan Provinsi Papua. Khusus untuk TPAK perempuan hanya enam provinsi yang memiliki TPAK kurang dari 50 persen, yaitu Provinsi Aceh, Riau, Banten, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur dan Sulawesi Utara.

Di sisi lain, permintaan tenaga kerja di Indonesia sepanjang periode pengamatan Januari–Juni 2025 menunjukkan fluktuasi baik dari sisi jumlah jabatan maupun kuota. Puncak jumlah lowongan terjadi pada bulan Maret dengan 95.942 jabatan dan 186.097 kuota, kemudian menurun di bulan April dan meningkat lagi pada bulan Juni. Berdasarkan gender, kuota untuk perempuan (7,8%) lebih tinggi dibanding laki-laki (5,4%). Permintaan untuk tenaga kerja disabilitas masih rendah, hanya 0,5 persen dari total kuota. Berdasarkan pendidikan, lowongan tertinggi terdapat pada tingkat SMA sederajat yaitu sebesar 62,6 persen, dan persentase terendah untuk kuota tenaga kerja yaitu pada tingkat pendidikan perguruan tinggi sebesar 9,9 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa jumlah lowongan untuk level pendidikan perguruan tinggi cukup banyak namun kuota tenaga kerja yang diterima lebih sedikit. Sebaliknya, pada level pendidikan SMP ke bawah jumlah jabatan lebih sedikit dibandingkan kuota tenaga kerja yang menunjukkan bahwa meskipun jumlah lowongan cenderung sedikit namun kuota tenaga kerja yang dibutuhkan masih cukup banyak.

Perkembangan penduduk yang bekerja (PYB) menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan kondisi tahun 2023. Berdasarkan data Sakernas Agustus 2024, jumlah PYB mencapai 144,4 juta dan bertambah sekitar 2,46 juta dibandingkan kondisi agustus 2023. Distribusi persentase PYB berdasarkan umur menunjukkan adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan. PYB laki-laki tertinggi berada pada umur 25-34 tahun, sedangkan perempuan pada umur 35-44 tahun. PYB menurut lapangan usaha menunjukkan perbedaan pola antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki banyak bekerja di sektor Pertanian, Perdagangan, Industri, Konstruksi dan perdagangan. Sementara perempuan banyak terserap di sektor Pertanian, Perdagangan, industri, Penyedia akomodasi & makan-minum, dan Jasa Pendidikan.

Disparitas upah menunjukkan kondisi yang sangat beragam. Upah di atas 10 juta per bulan yang paling banyak di DKI Jakarta. Sementara upah 5–10 juta per bulan Kep. Riau, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara dan Papua. Provinsi lain dominan pada upah kurang dari 2,5 juta per bulan. Bahkan di Provinsi NTT, Sulawesi Barat, Papua Tengah dan Papua Pegunungan persentase pekerja yang tidak punya upah tergolong tinggi dan dominan.

Pengangguran masih menjadi topik permasalahan yang menarik perhatian. Masuknya gen-Z dalam pasar kerja sekaligus menjadi penyumbang terbesar dalam jumlah pengangguran. Jumlah pengangguran gen-Z sebanyak 4,8 juta dari 7,4 juta pengangguran pada tahun 2024. Tingkat Pengangguran terbuka (TPT) pada Gen-Z laki-laki (14,7%) sedikit lebih tinggi dibandingkan perempuan (14,2%). Dari sisi pendidikan, TPT tertinggi masih terjadi pada kelompok angkatan kerja berpendidikan SMA (7,8%). TPT perempuan berpendidikan SMA mencapai 8,55 persen dan lebih tinggi dibandingkan laki-laki berpendidikan SMA (7,4%).

*Mismatch* antara kualifikasi pekerja dan jabatan pekerjaannya menjadi isu yang menarik dalam pasar kerja. *Mismatch* ini memunculkan dua kondisi, yaitu *under capacity* (57,4%) dan *over capacity* (42,6%). Laki-laki cenderung banyak di posisi *over capacity*, sedangkan perempuan cenderung *under capacity*, meskipun secara umum *mismatch* banyak dialami laki-laki (64,2%). Gen-Z dan Gen-Y cenderung mengalami *over capacity*, yaitu sebesar 20,2 persen dan 51,4 persen. Sebaliknya, Gen-X dan *Pre-baby boomer* cenderung pada posisi *under capacity*. Meskipun generasi muda memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, sering kali kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka, sementara generasi yang lebih tua memanfaatkan pengalaman mereka untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.

Pada status pekerjaan, pekerja yang berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh memiliki kecenderungan *under capacity*, sedangkan pekerja yang memiliki status sebagai karyawan/ buruh/pegawai dan pekerja keluarga memiliki kecenderungan *over capacity*. Pada kelompok status berusaha faktor pengalaman menjadi penentu dalam menduduki jabatan, bukan semata-mata ditentukan oleh jenjang pendidikan. Sementara pekerja yang berstatus karyawan/buruh/ pegawai dan pekerja keluarga faktor pendidikan terpaksa “tergadaikan” karena minimnya lapangan kerja yang sesuai dengan pendidikan mereka. Menerima pekerjaan yang lebih rendah dibandingkan dengan jenjang pendidikan menunjukkan besarnya kesenjangan penciptaan lapangan kerja, khususnya bagi angkatan kerja yang berpendidikan Diploma dan perguruan tinggi. *Mismatch* berdasarkan lapangan usaha, kecenderungan *over capacity* terdapat pada sektor-sektor yang memiliki penyerapan tenaga kerja, yaitu sektor pertanian, perdagangan, industri pengolahan, penyedia akomodasi & makan-minum, dan pertambangan. Sementara di sektor jasa umumnya terjadi *under capacity*.

Penciptaan lapangan kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan keahlian, tidak hanya melahirkan *mismatch* yang menghambat upaya peningkatan produktivitas. Minimnya lapangan kerja yang sesuai jenjang pendidikan tenaga kerja juga mendorong tenaga kerja dalam kondisi tidak produktif. Jumlah tenaga kerja yang berpendidikan Diploma dan perguruan tinggi yang saat ini menjadi Bukan Angkatan Kerja (BAK) sebanyak 3,9 juta dan 1,6 juta di antaranya berumur 25-44 tahun. Di tengah terpuruknya kualitas pekerja dalam pembangunan, ternyata terdapat sebagian orang yang berkualitas tetapi memilih untuk tidak produktif dan keluar dari angkatan kerja. Kebocoran kompetensi tenaga kerja ini umumnya terjadi pada perempuan. Bahkan 45,2 persen di antaranya memiliki pengalaman pelatihan bersertifikat.

Setiap tahun jumlah tenaga kerja selalu mengalami penambahan secara signifikan. Berdasarkan data Sakernas 2024, jumlah lulusan tahun 2023-2024 mencapai 8,2 juta dan 7,4 juta di antaranya berpendidikan SMA, Diploma, dan perguruan tinggi. Tenaga kerja yang baru menyelesaikan sekolah pada tahun 2023-2024 hanya 30,7 persen yang tertampung dalam pasar kerja. Sebagian besar dari mereka malah tergolong sebagai Bukan Angkatan Kerja (BAK). Penyerapan tenaga kerja baru lulus cukup beragam antar jenjang pendidikan. Jenjang SMA yang bekerja mencapai 40,2 persen, Diploma 65,0 persen dan perguruan tinggi (D4, S1, S2 dan S3) 63,1 persen. Meskipun demikian, mereka juga masih aktif dalam mencari pekerjaan. Semakin tinggi pendidikan menunjukkan semakin tinggi juga persentase yang sedang mencari pekerjaan. Durasi mencari kerja mencapai 6,3-9,3 bulan, dengan rata-rata dalam mencari kerja sekitar 6,7 bulan.

Tenaga kerja yang baru lulus seakan tidak banyak punya pilihan, mereka masih harus bersaing dengan tenaga kerja yang lebih lama tahun lulusannya. Pekerja baru (*New comer*) yang mendapatkan pekerjaan selama setahun terakhir berjumlah 7,4 juta orang yang mencakup juga tenaga yang baru lulus sekolah dan telah bekerja sebanyak 4,2 juta orang. Di tengah persaingan untuk mendapatkan pekerjaan, upah akan menjadi penentu dalam menerima pekerja atau masih menunggu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai harapan.

*New comer* yang sebelumnya merupakan pengangguran terbuka, 30,6 persen bekerja sebagai karyawan/pegawai/buruh dan 31 persen berstatus pekerja keluarga serta 15,8 persen berstatus berusaha sendiri. Sementara *new comer* yang sebelumnya bukan angkatan kerja (BAK), 59,7 persen terserap sebagai karyawan/buruh/pegawai. Meskipun demikian, ada juga yang berstatus sebagai pekerja keluarga dan berusaha sendiri, masing-masing sebesar 11,8 persen dan 11,7 persen. *New comer* yang berpendidikan Diploma dan perguruan tinggi memiliki kecenderungan bekerja sebagai karyawan/pegawai dan pengusaha atau berusaha dibantu buruh tetap. Berbeda halnya dengan *new comer* yang berpendidikan SMA selain menjadi pegawai/karyawan, mereka bekerja sebagai pekerja keluarga dan berusaha sendiri.

Dinamika pasar kerja juga diramaikan dengan pekerja yang berganti pekerjaan selama setahun terakhir yang diperkirakan berjumlah 7,4 juta orang dan 41 persen sebenarnya masih tetap berada dalam lapangan usaha yang sama dengan pekerjaan sebelumnya. Diantara pekerja yang berganti pekerjaan terjadi pada sektor pertanian (40%), sektor Perdagangan (13,1%), sektor Konstruksi (12,1%) dan Sektor Industri Pengolahan (11,4%). Sektor pertanian meskipun memiliki persentase tertinggi, hanya 25,6 persen yang berasal dari sektor non pertanian. Mobilitas sektoral yang masuk ke sektor perdagangan sangat tinggi dengan persentase 64,9 persen. Sementara di sektor konstruksi dan industri pengolahan masing-masing sebesar 62,4 persen dan 43,7 persen.

Perpindahan pekerja ke sektor tujuan tidak selalu memberikan dampak peningkatan produktivitas terhadap sektor yang dituju. Rata-rata upah pekerja yang masuk ke sektor tujuan masih lebih rendah dibandingkan rata-rata upah di sektor yang dituju. Namun ada beberapa karakteristik yang memiliki upah lebih tinggi dibandingkan rata-rata upah sektornya. Pekerja masuk ke sektor pertanian dengan pendidikan perguruan tinggi memiliki upah di atas rata-rata sektor pertanian. Di sektor industri pengolahan pekerja yang masuk dengan pendidikan Diploma dan perguruan tinggi memiliki upah di atas rata-rata upah sektor industri pengolahan. Demikian juga sektor bangunan dan penyedia akomodasi & makan-minum untuk pekerja yang berpendidikan Diploma memiliki upah di atas rata-rata upah sektoralnya. Sementara, pekerja yang keluar dari sektor pertanian justru memiliki upah lebih rendah dari rata-rata upah sektor pertanian. Demikian juga pada empat sektor lainnya, yaitu perdagangan, industri pengolahan, konstruksi, dan penyedia akomodasi & makan-minum. Mobilitas sektoral atau perpindahan pekerjaan sering kali hanya dipahami karena upah. Mungkin saja, pertimbangan orang untuk berganti pekerjaan disebabkan karena minimnya kesempatan kerja, mencoba peluang baru dan keluwesan waktu untuk bekerja.

Berdasarkan hasil analisis Pasar kerja maka pemerintah perlu melakukan beberapa kebijakan sebagai berikut:

- Penciptaan dan Perluasan Lapang Kerja
- Peningkatan Partisipasi Angkatan Kerja, khususnya Perempuan
- Peningkatan Kualitas SDM
- Penguatan Pelatihan Kerja
- Sinergitas Ketenagakerjaan antar Wilayah
- Informasi Pasar Kerja

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>I</b>
<b>RINGKASAN</b>	<b>VI</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>XI</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>XIII</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>XIV</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan	6
1.3 Sasaran	6
1.4 Sistematika Penulisan	6
<b>BAB II SUMBER DATA DAN METODOLOGI</b>	<b>8</b>
2.1 Sumber data	8
2.1.1 Sakernas	8
2.1.2 Siapkerja	8
2.1.3 Job portal	9
2.2 Metodologi	9
<b>BAB III KONDISI PENAWARAN TENAGA KERJA</b>	<b>11</b>
3.1 Perbedaan Gender Tenaga Kerja	11
3.2 Kualitas dan Kompetensi Tenaga kerja	13
3.2.1 Pendidikan	13
3.2.1 Pelatihan	14
3.3 Tenaga kerja antar generasi	19
3.4 Sebaran Tenaga Kerja	21
<b>BAB IV PERMINTAAN TENAGA KERJA</b>	<b>23</b>
4.1 Lowongan Tenaga Kerja	23
4.2 Penduduk Bekerja	27
4.2.1 Deskripsi berdasarkan karakteristik	28
4.2.2 Penyerapan Tenaga Kerja menurut Lapangan Usaha	30
4.2.3 Penyerapan Tenaga Kerja menurut Jabatan	34
4.2.4 Penyerapan Tenaga Kerja menurut Status Pekerjaan	35
4.3 Disparitas Upah dan Jam kerja menurut wilayah	40
4.4 <i>Mismatch</i> berdasarkan Jabatan	41
<b>BAB V PENGANGGURAN</b>	<b>46</b>
5.1 Deskripsi Pengangguran Terbuka	46
5.2 Anomali Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi	48
5.3 Kebocoran Kompetensi Tenaga Kerja	49
<b>BAB VI ISU TEMATIK</b>	<b>52</b>
6.1 Kegiatan Utama Penduduk Usia Kerja yang Baru Lulus Sekolah	52
6.2 Karakteristik <i>Newcomer</i>	65

<b>6.3. Mobilitas Sektoral dan status pekerjaan</b>	<b>69</b>
6.3.1. Karakteristik Pekerja Berdasarkan Tujuan Lapangan Usaha	72
6.3.2. Karakteristik Pekerja Berdasarkan Lapangan Usaha Sebelumnya	76
<b>6.4. Potensi Peningkatan produktivitas TK</b>	<b>80</b>
<b>BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI</b>	<b>86</b>
<b>7.1 Kesimpulan</b>	<b>86</b>
7.1.1 Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja	86
7.1.2 Pengangguran, <i>Mismatch</i> dan Kebocoran Kompetensi	87
7.1.3 <i>New comer</i> dan Baru Lulus Sekolah	89
7.1.4 Mobilitas Sektoral	90
<b>7.2 Rekomendasi</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>100</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 6. 1 Jumlah dan Persentase Penduduk usia Kerja (umur < 35 tahun) menurut Kegiatan Utama, Pendidikan dan Tahun Lulus.....	53
Tabel 6. 2 Rata-rata lama mencari kerja lulusan 2023-2024 .....	54
Tabel 6. 3 Distribusi Persentase Lulusan 2023-2024 berdasarkan pengalaman Bekerja .....	55
Tabel 6. 4 Persentase Lulusan 2023-2024 yang bekerja berdasarkan Lapangan Usaha..	57
Tabel 6. 5 Distribusi Persentase Lulusan 2023-2024 yang bekerja berdasarkan Jabatan .....	59
Tabel 6. 6 Persentase Lulusan 2023-2024 yang bekerja berdasarkan Status Pekerjaan	60
Tabel 6. 7 Persentase Lulusan 2023-2024 yang bekerja berdasarkan Jam Kerja per minggu .....	61
Tabel 6. 8 Persentase Lulusan 2023-2024 yang bekerja berdasarkan Upah per Bulan ..	62
Tabel 6. 9 Persentase Lulusan 2023-2024 yang Mencari Pekerjaan menurut Karakteristik.....	63
Tabel 6. 10 Proporsi Lulusan 2023-2024 yang mencari kerja dan Rasio Kecenderungan Menurut Karakteristik.....	64
Tabel 6. 11 Karakteristik <i>New comer</i> Berdasarkan kegiatan utama sebelumnya .....	65
Tabel 6. 12 Status Pekerjaan <i>New comer</i> berdasarkan Kegiatan Sebelumnya.....	67
Tabel 6. 13 Persentase Pekerja yang keluar-Masuk Sektor selama setahun terakhir .....	71
Tabel 6. 14 Persentase Pekerja yang Masuk Sektor Utama berdasarkan Karakteristik ..	74
Tabel 6. 15 Rata-rata Upah Pekerja yang Masuk Sektor Utama berdasarkan Karakteristik.....	75
Tabel 6. 16 Persentase Pekerja yang Keluar dari Sektor Utama berdasarkan Karakteristik.....	78
Tabel 6. 17 Rata-rata Upah Pekerja yang Keluar Sektor Utama berdasarkan Karakteristik.....	79
Tabel 6. 18 Persentase Penduduk Bekerja berpendidikan SMA ke atas menurut Provinsi .....	83
Tabel 6. 19 Sektor Unggulan Berdasarkan Indeks LQ menurut Provinsi.....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Penduduk Usia Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin, 2024.....	11
Gambar 3. 2 Angkatan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin, 2024.....	11
Gambar 3. 3 Tren Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin, 2018-2024.....	12
Gambar 3. 4 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin, 2024.....	13
Gambar 3. 5 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja, 2024.....	14
Gambar 3. 6 Pengalaman Pelatihan Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja berdasarkan Pendidikan, 2024.....	15
Gambar 3. 7 Pengalaman Pelatihan Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin, 2024.....	16
Gambar 3. 8 Jenis Pelatihan Penduduk Usia Kerja, 2024.....	17
Gambar 3. 9 Jenis Pelatihan Penduduk Usia Kerja, 2024.....	18
Gambar 3. 10 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Berdasarkan Generasi dan Jenis Kelamin, 2024.....	19
Gambar 3. 11 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Berdasarkan Generasi dan Pelatihan, 2024.....	20
Gambar 3. 12 Penduduk Usia Kerja Menurut Provinsi, 2024.....	21
Gambar 3. 13 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Provinsi, 2024.....	22
Gambar 4. 1 Jumlah Lowongan Kerja berdasarkan Jabatan dan Kuota, Januari-Juni 2025.....	23
Gambar 4. 2 Persentase Lowongan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin, Januari-Juni 2025.....	24
Gambar 4. 3 Persentase Lowongan Kerja Kondisi Disabilitas, Januari-Juni 2025.....	25
Gambar 4. 4 Persentase Lowongan Kerja Pendidikan, Januari-Juni 2025.....	25
Gambar 4. 5 Lima Sektor dengan Persentase Lowongan Kerja Tertinggi dan Terendah, Januari-Juni 2024.....	26
Gambar 4. 6 Jumlah Lowongan Kerja Berdasarkan Provinsi, Januari-Juni 2024.....	27
Gambar 4. 7 Penyerapan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2024.....	28
Gambar 4. 8 Penyerapan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2024 (%).....	29
Gambar 4. 9 Penyerapan Tenaga Kerja Menurut Generasi dan Jenis Kelamin, 2024.....	30
Gambar 4. 10 Lima Lapangan Usaha dengan Persentase Penduduk Bekerja Tertinggi menurut Jenis Kelamin, 2024.....	31
Gambar 4. 11 Upah per Bulan, Jam Kerja dan Upah per Jam menurut Lapangan Usaha, 2024.....	33
Gambar 4. 12 Lima Jabatan dengan Persentase Penduduk Bekerja Tertinggi menurut Jenis Kelamin, 2024.....	34
Gambar 4. 13 Upah per Bulan, Jam Kerja dan Upah per Jam menurut Jabatan, 2024.....	35
Gambar 4. 14 Lima Status Pekerjaan dengan Persentase Penduduk Bekerja Tertinggi menurut Jenis Kelamin, 2024.....	36
Gambar 4. 15 Upah per Bulan, Jam Kerja dan Upah per Jam menurut Status Pekerjaan, 2024.....	38
Gambar 4. 16 Persentase Tenaga Kerja berdasarkan Status Pekerjaan Tahun 2001-2024.....	39
Gambar 4. 17 Persentase Tenaga Kerja berdasarkan Status Pekerjaan Tahun 2001-2024.....	39

Gambar 4. 18 Jam Kerja berdasarkan Provinsi, 2024.....	40
Gambar 4. 19 Upah per Bulan berdasarkan Provinsi, 2024 .....	41
Gambar 4. 20 <i>Mismatch</i> Vertikal Berdasarkan Jenis Kelamin, 2024.....	42
Gambar 4. 21 <i>Mismatch</i> Vertikal Berdasarkan Generasi, 2024.....	43
Gambar 4. 22 <i>Mismatch</i> Vertikal Berdasarkan Pengalaman Pelatihan, 2024 .....	44
Gambar 4. 23 <i>Mismatch</i> Vertikal Berdasarkan Status Pekerjaan, 2024 .....	44
Gambar 4. 24 Lima Lapangan Usaha dengan <i>Mismatch</i> Vertikal Tertinggi, 2024 .....	45
Gambar 5. 1 TPT menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin, 2024 .....	47
Gambar 5. 2 TPT menurut Generasi dan Jenis Kelamin, 2024 .....	48
Gambar 5. 3 TPT dan Pertumbuhan Ekonomi, 2018-2024 .....	49
Gambar 5. 4 Kebocoran Kompetensi Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin, 2024.....	49
Gambar 5. 5 Kebocoran Kompetensi Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur, 2024 .....	50
Gambar 5. 6 Kebocoran Kompetensi Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Pengalaman Pelatihan, 2024 .....	51
Gambar 6. 1 Alur Dinamika Kegiatan Utama.....	70
Gambar 6. 2 Grafik Sankey Mobilitas Keluar-Masuk Sektoral .....	70
Gambar 6. 3 Grafik Sankey Tenaga Kerja yang keluar dari Sektor Utama.....	77
Gambar 6. 4 Distribusi Persentase PDRB dan Penyerapan Tenaga Kerja menurut Lapangan Usaha .....	80
Gambar 6. 5 Rata-rata Upah (juta) menurut Lapangan Usaha .....	81
Gambar 6. 6 Persentase Pekerja Berpendidikan SMA ke atas menurut Lapangan Usaha .....	82

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional Indonesia 2025–2045 diarahkan untuk mewujudkan Indonesia Emas yang berdaulat, maju, adil, dan makmur. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045 menekankan pentingnya pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan penguatan ekonomi nasional yang inklusif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pembangunan nasional yang berwawasan kedaerahan menjadi elemen strategis yang menekankan pemanfaatan potensi dan sumber daya lokal secara optimal agar mampu meningkatkan dan pemerataan pendapatan masyarakat, memperluas kesempatan kerja dan berusaha, serta memperkuat daya saing daerah secara keseluruhan.

Di dalam RPJPN 2025–2045, isu strategis ketenagakerjaan di Indonesia mencakup berbagai tantangan struktural dan transformasional yang perlu diatasi untuk mencapai visi Indonesia Emas 2045. Isu pertama adalah rendahnya produktivitas tenaga kerja, yang masih tertinggal dibanding negara-negara ASEAN, dengan dominasi pekerja berpendidikan rendah. Berdasarkan data Sakernas 2024, total angkatan kerja mencapai 152,1 juta orang dan yang berpendidikan SMP ke bawah mencapai 52,3 persen. Sementara angkatan kerja berpendidikan SMA sebesar 34,8 persen dan yang berpendidikan perguruan tinggi hanya sebesar 10,5 persen.

Isu kedua adalah kesenjangan antara keahlian tenaga kerja dengan kebutuhan pasar, yang menyebabkan *mismatch* dan rendahnya penyerapan lulusan Pendidikan perguruan tinggi dalam dunia kerja. Persentase pengangguran terbuka menurut jenjang pendidikan masih didominasi pengangguran berpendidikan SMA yang mencapai 55,4 persen dan berpendidikan SMP ke bawah sebesar 31,1 persen, sedangkan pengangguran berpendidikan Perguruan Tinggi mencapai 11,3 persen. Isu ketiga, struktur ketenagakerjaan yang belum optimal, ditandai dengan penurunan jumlah pekerja di sektor pertanian namun tidak diimbangi oleh peningkatan signifikan di sektor manufaktur, serta gejala deindustrialisasi dini. Pada tahun 2011 persentase pekerja di sektor pertanian mencapai 36,4 persen dan terus

mengalami penurunan hingga tahun 2024 dengan persentase sebesar 28,2 persen. Sementara penyerapan pekerja di sektor industri pada tahun 2011 sebesar 13,8 persen dan pada tahun 2024 sebesar 13,8 persen. Meskipun pada era sebelum covid-19 sempat mengalami kenaikan hingga mencapai 14,9 persen. Pasca covid-19 persentase penyerapan sektor industri cenderung stagnan pada kisaran angka 13,8 persen. Isu keempat, dominasi sektor informal dan rendahnya penciptaan lapangan kerja formal. Persentase pekerja formal pada tahun 2019 mencapai 44,3 persen dan pada tahun 2024 menjadi 42,0 persen. Persentase pekerja formal sempat mengalami penurunan selama pandemi covid-19 dan secara perlahan mengalami kenaikan seiring berakhirnya covid-19.

Tak hanya itu, daya saing dan produktivitas nasional akibat rendahnya kualitas SDM Indonesia juga menjadi isu strategis pembangunan ketenagakerjaan nasional. Kondisi ini diperburuk oleh rendahnya kontribusi UMKM dan koperasi terhadap nilai tambah ekonomi, meskipun mereka menyerap sebagian besar tenaga kerja. Isu strategis lainnya adalah tantangan menghadapi perubahan teknologi dan disrupsi digital, yang menuntut *reskilling* dan *upskilling* pekerja secara masif serta penguatan pelatihan vokasi berbasis industri. Dalam menghadapi dinamika demografi, termasuk bonus demografi dan urbanisasi, RPJPN juga menyoroti pentingnya pemanfaatan penduduk usia produktif sebagai pendorong utama pembangunan. Oleh karena itu, transformasi pasar tenaga kerja diperlukan melalui penciptaan lapangan kerja produktif, penguatan perlindungan tenaga kerja, pengembangan keahlian digital, serta peningkatan mobilitas dan fleksibilitas kerja. Strategi ini harus berjalan seiring dengan peningkatan iklim ketenagakerjaan yang adil, inklusif, dan responsif terhadap gender serta perubahan global.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029 sebagai penjabaran tahap awal RPJPN, menegaskan pentingnya transformasi sosial dan ekonomi melalui peningkatan produktivitas, kualitas sumber daya manusia, dan kesesuaian antara pendidikan, pelatihan, dan kebutuhan dunia kerja. Asta cita yang merupakan misi presiden dituangkan menjadi delapan prioritas nasional pembangunan dalam RPJMN 2025-2029. Topik ketenagakerjaan termaktub secara jelas dalam prioritas nasional 4, memperkuat pembangunan SDM, sains, teknologi,

pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z) dan penyandang disabilitas. Penguatan SDM memiliki peran strategis, terutama sebagai penggerak pembangunan, khususnya ekonomi. Prioritas nasional 4 memiliki keterkaitan erat dengan prioritas nasional 2, yaitu memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau dan ekonomi biru.

Pembangunan ketenagakerjaan Indonesia menghadapi berbagai tantangan berat, berdasarkan dokumen RPJMN 2025–2029, isu strategis ketenagakerjaan di Indonesia dapat dirangkum ke dalam beberapa aspek penting yang saling berkaitan. Pertama, rendahnya produktivitas tenaga kerja menjadi isu utama, yang dipicu oleh kualitas sumber daya manusia yang belum optimal, khususnya pada perempuan, sektor ekonomi yang belum produktif, serta lemahnya inovasi, teknologi, dan kelembagaan. Hal ini menyebabkan pertumbuhan ekonomi Indonesia cenderung stagnan di angka sekitar 5 persen, serta menghambat pencapaian potensi ekonomi jangka panjang. Kedua, kualitas sumber daya manusia yang masih rendah menjadi tantangan besar, tercermin dari tingginya proporsi angkatan kerja dengan pendidikan rendah. Ketiga, terjadinya pergeseran kelas sosial, yaitu meningkatnya jumlah kelompok rentan miskin dan calon kelas menengah, akibat tingginya angka pemutusan hubungan kerja dan ketidakstabilan pekerjaan. Keempat, kurangnya ketersediaan dan kualitas lapangan kerja, terutama yang mampu menyerap tenaga kerja di sektor formal, produktif, dan upah layak, yang berdampak langsung terhadap perlambatan mobilitas sosial dan ekonomi masyarakat. Selain itu, ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dengan kebutuhan dunia kerja masih menjadi permasalahan serius, yang mendorong perlunya penguatan pendidikan dan pelatihan vokasi yang terhubung erat dengan dunia usaha, industri, dan dunia kerja (DUDIKA).

Salah satu permasalahan mendasar yang menjadi perhatian adalah belum sinergisnya perencanaan pembangunan ekonomi dengan penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja. Dalam praktiknya, perkembangan kualitas penduduk tidak selalu diiringi dengan perencanaan ekonomi yang memperhitungkan kapasitas dan

distribusi tenaga kerja, sehingga menimbulkan ketimpangan antara pasokan dan permintaan tenaga kerja, serta menguatnya fenomena *mismatch*. Kondisi ini tidak hanya berimplikasi pada tingginya tingkat pengangguran terbuka dan setengah pengangguran, tetapi juga pada tidak optimalnya produktivitas tenaga kerja. Terakhir, belum optimalnya kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif, terutama untuk kelompok rentan seperti perempuan, penyandang disabilitas, dan masyarakat di wilayah 3T, menuntut intervensi kebijakan yang lebih afirmatif dan sistem ketenagakerjaan yang kondusif. Secara struktur, tenaga kerja terbagi dalam dua bagian yaitu sektor formal dan informal. Kebijakan pembangunan ketenagakerjaan sering kali hanya fokus pada aspek pekerja formal yang proporsinya lebih rendah, yaitu sekitar 42 persen. Sementara, kualitas angkatan kerja akan mengalami peningkatan signifikan khususnya tenaga kerja berpendidikan tinggi. Kondisi ini cenderung mendorong tenaga kerja akan memiliki sebagai *gig worker*. *Gig worker* merupakan pekerja profesional, namun tidak mau terikat dengan sistem kerja yang bersifat rutinitas. Mereka akan bekerja berdasarkan target output dengan membangun jaringan kerja secara profesional.

Dalam konteks tersebut, analisis pasar kerja memiliki peran strategis sebagai landasan penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang terinformasi oleh bukti (*evidence-informed policy*). Analisis pasar kerja menjadi instrumen penting untuk memahami dinamika permintaan dan penawaran tenaga kerja, mobilitas antar sektor, serta tantangan-tantangan struktural yang dihadapi dalam pasar tenaga kerja nasional. Oleh karena itu, pelaksanaannya perlu dilakukan secara konsisten, terarah, dan terintegrasi dengan sistem perencanaan pembangunan nasional dan daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja memiliki tugas menyelenggarakan fungsi penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang analisis pasar kerja. Sebagai bagian dari Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Ditjen Binapenta dan PKK), Direktorat ini bertanggung jawab dalam merumuskan analisis pasar kerja yang relevan, komprehensif, dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penempatan tenaga kerja serta pengembangan kebijakan ketenagakerjaan secara umum.

Kementerian Ketenagakerjaan, sebagai institusi pemerintah di sisi hilir sistem ketenagakerjaan, memainkan peran penting dalam menjembatani hasil kajian teknokratis dengan kebijakan operasional di lapangan. Hal ini mencakup penyusunan program pelatihan berbasis kebutuhan pasar, fasilitasi penempatan kerja, penguatan standar kompetensi, serta sinergi dengan dunia industri. Dengan dukungan data analisis pasar kerja, kebijakan dan intervensi yang dihasilkan dapat lebih tepat sasaran, tidak hanya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, tetapi juga untuk mengatasi pengangguran dan mengurangi *skill mismatch*.

Memasuki tahun 2025 yang menjadi tahun awal tahap rencana pembangunan jangka panjang menuju Indonesia emas 2045, kondisi ketenagakerjaan mengalami dinamika yang cukup signifikan. Gelombang PHK yang terjadi cukup masif akan berpengaruh terhadap pasar tenaga kerja. Ditambah lagi dengan jumlah *fresh graduate* yang baru lulus dari pendidikan tinggi dan menengah yang baru memasuki pasar kerja, akan menciptakan persaingan yang sangat berat untuk mendapatkan pekerjaan. Jumlah lulusan perguruan tinggi yang lulus pada tahun 2024 diperkirakan mencapai 19,4 juta, sementara lulusan SMA yang tidak melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi atau bekerja pada tahun 2024 diperkirakan mencapai 3,5 juta dan lulusan SMK mencapai 5 juta. Lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi diperkirakan akan masuk pasar kerja yang membutuhkan lapangan kerja baru.

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah PHK yang terjadi hingga bulan Juni 2025 diperkirakan telah lebih dari 42 ribuan pekerja. Jumlah PHK tertinggi terdapat di Jawa Tengah, Jakarta dan Banten. Dengan demikian, PHK yang terjadi sangat membutuhkan lapangan kerja baru yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Kebutuhan lapangan kerja baru memungkinkan mereka akan tetap memiliki sektor yang sama dan mungkin juga mereka akan memilih sektor pekerjaan baru (mobilitas sektoral). Pola kecenderungan mobilitas sektoral tenaga kerja akan sangat menarik untuk diperhatikan, terutama terkait dengan persiapan keterampilan dan kompetensi yang harus dimiliki tenaga kerja dimasa mendatang.

## 1.2 Tujuan

Secara umum, penyusunan analisis pasar kerja bertujuan untuk meningkatkan layanan penempatan tenaga kerja dan sebagai dasar rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan berbasis pada kondisi riil pasar kerja. Selain itu, analisis pasar kerja digunakan sebagai bahan masukan dalam penyempurnaan sistem penempatan tenaga kerja yang adaptif, efektif, dan tepat sasaran.

Secara khusus analisis pasar kerja akan menyajikan kondisi pasar kerja yang meliputi:

- a. Kondisi persediaan (*supply*) tenaga kerja berdasarkan karakteristik sosio-demografi
- b. Kondisi permintaan (*demand*) tenaga kerja berdasarkan karakteristik sosio-demografi
- c. Kondisi penyerapan tenaga kerja sektoral dan upah yang akan dianalisis berdasarkan karakteristik sosio-demografi
- d. Melakukan analisis terhadap isu-isu strategis yang mencakup PHK, kebutuhan kerja untuk *fresh graduate* dan mobilitas sektoral tenaga kerja akibat PHK yang terjadi selama semester 1 tahun 2025.

## 1.3 Sasaran

Penyusunan Analisis Pasar Kerja diharapkan mampu memberikan informasi terkini terkait kondisi pasar kerja berbasis kondisi riil pasar kerja yang berlangsung secara dinamis. Dokumen analisis pasar kerja akan menjadi rujukan dan menjadi dasar pertimbangan pelayanan penempatan tenaga kerja serta rekomendasi kebijakan (*policy-based evidence*) sesuai yang diamanatkan dalam Permenaker Nomor 18 Tahun 2024.

## 1.4 Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan. Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang dan permasalahan kondisi ketenagakerjaan. Selain itu, tujuan dan sasaran juga disajikan pada bab 1 ini.

- Bab 2 Sumber Data dan Metodologi. Pada bab ini dijelaskan tentang sumber data dan metodologi yang digunakan dalam melakukan analisis pasar kerja.
- Bab 3 Kondisi Penawaran Tenaga Kerja. Bab ini membahas tentang kondisi PUK, AK dan TPAK menurut karakteristik sosio-demografi seperti jenis kelamin, pendidikan, umur dan pengalaman pelatihan.
- Bab 4 Permintaan Tenaga Kerja. Bab ini menjelaskan tentang lowongan kerja, penduduk yang bekerja berdasarkan karakteristik sosi-demografi. Selain itu, penduduk yang bekerja juga disajikan berdasarkan lapangan usaha, status pekerjaan, upah dan jam kerja.
- Bab 5 Pengangguran. Bab ini membahas tentang pengangguran terbuka berdasarkan karakteristik sosio-demografi. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) juga disajikan dalam bab 5.
- Bab 6 Topik Tematik. Bab ini menjelaskan isu-isu terkini yang terjadi pada semester 1 tahun 2025. Topik bahasan dalam bab ini terkait kondisi *fresh graduate* dan mobilitas sektoral tenaga kerja.
- Bab 7 Kesimpulan dan Rekomendasi. Bab ini sebagai penutup yang berisikan kesimpulan dan rekomendasi kebijakan terkait dengan perkembangan kondisi pasar kerja.

# BAB II SUMBER DATA DAN METODOLOGI

## 2.1 Sumber data

Analisis pasar kerja dilakukan berbasis data rutin dan berkelanjutan, agar mampu menyajikan dinamika dan perubahannya setiap waktu. Analisis Pasar Kerja Semester 1 Tahun 2025 menggunakan data Sakernas, data Siapkerja, dan data *job portal*.

### 2.1.1 Sakernas

Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilaksanakan di seluruh Indonesia pada bulan Februari dan Agustus. Dalam laporan ini data yang digunakan adalah data Sakernas Bulan Agustus 2024 karena mempertimbangkan kesesuaian waktu terbitnya laporan dengan waktu ketersediaan data Sakernas. Sehingga meskipun laporan ini disusun untuk Semester 1 Tahun 2025 data yang digunakan adalah Sakernas Agustus 2024. Data Sakernas Agustus 2024 sendiri memiliki jumlah sampel sebesar 307.880 rumah tangga untuk menghasilkan estimasi sampai tingkat kabupaten/kota. Sakernas menyediakan data ketenagakerjaan seperti jumlah penduduk yang bekerja, pengangguran, dan penduduk yang pernah berhenti/pindah bekerja, serta perkembangannya. Keterangan pokok berkaitan dengan ketenagakerjaan yang dikumpulkan melalui Sakernas adalah keterangan perorangan dari setiap anggota rumah tangga yang berumur 5 tahun ke atas. Meskipun demikian, informasi yang disajikan dalam data Sakernas hanya informasi dari penduduk yang berumur 15 tahun ke atas.

### 2.1.2 Siapkerja

SIAPkerja adalah portal induk yang sekaligus merupakan sebuah ekosistem digital yang menjadi *platform* bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan, baik di pusat maupun daerah. Portal SIAPkerja dibangun dengan konsep *micro services*, di mana masing-masing layanan saling terintegrasi, sehingga mempermudah dan membuka peluang yang lebih luas bagi masyarakat untuk mendapatkan layanan ketenagakerjaan. SIAPkerja terdiri dari empat layanan utama, yaitu Karirhub, Skillhub, Sertihub, dan Bizhub.

Karirhub adalah salah satu layanan ketenagakerjaan pada portal [kemnaker.go.id](http://kemnaker.go.id) yang berhubungan dengan informasi lowongan pekerjaan. Layanan ini mempertemukan antara pemberi kerja perusahaan atau pemberi kerja individu dengan pencari kerja baik dalam negeri maupun luar negeri. Karirhub memberikan informasi mengenai karakteristik persediaan (*supply*) dan permintaan (*demand*) tenaga kerja. Dari sisi persediaan Karirhub menyediakan informasi terkait karakteristik pencari kerja yang terdaftar. Sementara itu, dari sisi permintaan Karirhub menyediakan informasi jumlah kebutuhan tenaga kerja termasuk persyaratan yang diberikan oleh pemberi kerja.

### 2.1.3 *Job portal*

Dalam menyajikan data permintaan, laporan ini juga menggunakan data jumlah kebutuhan tenaga kerja yang berasal dari *job portal* milik swasta yang aktif digunakan oleh pemberi kerja di Indonesia. Sama seperti Karirhub, *job portal* swasta juga mempertemukan antara pemberi kerja perusahaan atau pemberi kerja individu dengan pencari kerja baik dalam negeri maupun luar negeri. Dengan begitu *job portal* swasta mampu memberikan data gambaran informasi kebutuhan jumlah tenaga kerja termasuk persyaratan serta lokasi pemberi kerja serta pekerjaan yang ditawarkan. Pengambilan data pada *job portal* swasta dilakukan dengan melakukan *scraping* data pada laman *job portal* tersebut.

## 2.2 Metodologi

Kajian analisis pasar kerja akan menerapkan analisis deskriptif yang menyajikan *cross tab* dan grafik yang memudahkan pemangku kepentingan untuk memahami dinamika kondisi ketenagakerjaan saat ini. Penyajian grafik Sankey akan dilakukan untuk menyajikan mobilitas sektoral tenaga kerja yang terjadi selama satu tahun terakhir. Sektor atau lapangan usaha yang berjumlah 17 sektor mungkin akan lebih disederhanakan dengan menekankan pada beberapa sektor yang memiliki penyerapan cukup tinggi.

Selain analisis deskriptif, analisis pasar kerja juga didukung dengan penyajian Indeks *Location Quotient* (LQ). Metode ini digunakan untuk menunjukkan besarnya peranan sektor perekonomian suatu wilayah dengan membandingkan sektor yang sama pada

wilayah yang lebih besar. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi sektor ekonomi potensial yang menjadi unggulan dan dapat dikembangkan di suatu wilayah. Di samping itu juga digunakan untuk mengidentifikasi keunggulan komparatif (*comparative advantage*) suatu wilayah.

Rumus untuk mendapatkan sektor unggulan di suatu wilayah analisis adalah sebagai berikut:

$$LQ = \frac{S_{ia}/S_a}{S_{ir}/S_r}$$

Keterangan:

$S_{ia}$  : PDRB pada sektor i pada wilayah analisis a

$S_a$  : PDRB pada wilayah analisis a

$S_{ir}$  : PDB/PDRB pada sektor i di wilayah referensi r

$S_r$  : PDB/PDRB di wilayah referensi r

Pengukuran LQ menghasilkan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $LQ > 1$ , sektor i di wilayah analisis a merupakan sektor unggulan, yaitu sektor yang tingkat spesialisasinya lebih tinggi pada wilayah analisis tersebut daripada wilayah referensi.
- Jika  $LQ = 1$ , sektor i di wilayah analisis a bukan merupakan sektor unggulan, yaitu sektor yang tingkat spesialisasinya sama dengan wilayah referensi.
- Jika  $LQ < 1$ , sektor i di wilayah analisis a bukan merupakan sektor unggulan, yaitu sektor yang tingkat spesialisasinya lebih rendah daripada wilayah referensi.

Secara teknis indeks LQ dihitung untuk setiap sektor di tingkat Provinsi. Sehingga bisa teridentifikasi sektor apa saja yang menjadi unggulan di masing-masing provinsi.

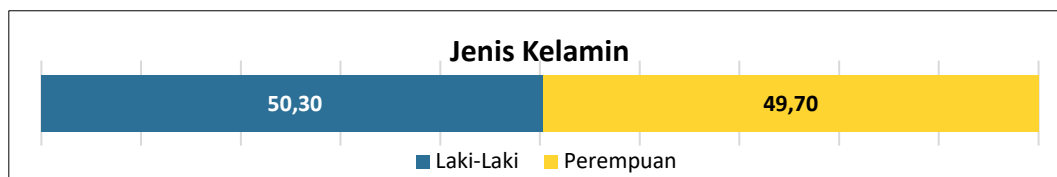
# BAB III KONDISI PENAWARAN TENAGA KERJA

## 3.1 Perbedaan Gender Tenaga Kerja

### Penduduk Usia Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Penduduk Usia Kerja (PUK) merupakan penduduk yang berumur 15 tahun ke atas. Gambar 3.1. menampilkan penduduk usia kerja berdasarkan jenis kelamin. Terlihat bahwa PUK laki-laki (50,30%) sedikit lebih tinggi jika dibandingkan dengan PUK perempuan (49,70%). Gambaran mengenai ketersediaan PUK baik laki-laki maupun perempuan penting untuk diketahui agar pemerintah dan pihak swasta mendapatkan informasi mengenai ketersediaan tenaga kerja di Indonesia.

**Gambar 3. 1 Penduduk Usia Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin, 2024**

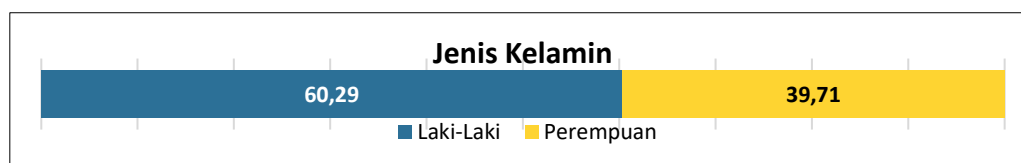


Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

### Angkatan Kerja

Di dalam PUK, terdapat angkatan kerja (AK) dan bukan angkatan kerja (BAK). Penduduk yang termasuk dalam golongan AK adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Kemudian BAK adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang tidak bekerja dan tidak menganggur. Kegiatan utama mereka biasanya sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi. Sejalan dengan jumlah PUK yang didominasi oleh laki-laki, 60,29% AK juga didominasi laki-laki dan AK perempuan sebesar 39,71%.

**Gambar 3. 2 Angkatan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin, 2024**

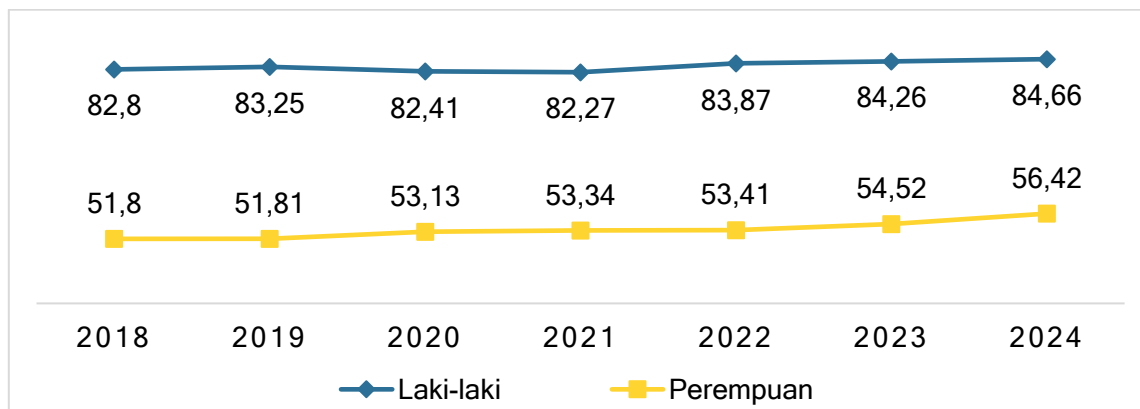


Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

### Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas). TPAK juga merupakan indikator ketenagakerjaan yang menunjukkan banyaknya pasokan tenaga kerja yang tersedia di suatu wilayah untuk memproduksi barang dan jasa. Semakin tingginya TPAK dalam suatu wilayah akan berpotensi meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Hal ini karena semakin banyak tenaga kerja akan berpeluang untuk menghasilkan barang dan jasa lebih banyak. Di sisi lain, dengan meningkatnya TPAK maka akan meningkatnya persaingan di pasar kerja. Jika lapangan pekerjaan tidak bertambah atau bahkan tidak tersedia, maka persaingan dalam mendapatkan pekerjaan akan semakin sulit. Ditambah lagi adanya ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar yang akan menyebabkan rendahnya penyerapan tenaga kerja dan meningkatnya pengangguran.

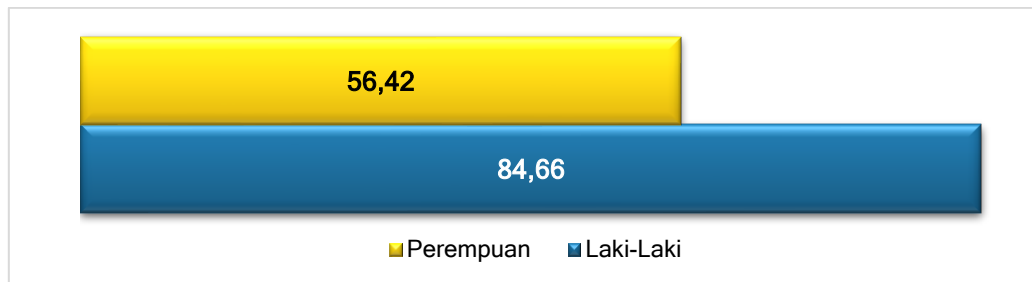
**Gambar 3. 3 Tren Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin, 2018-2024**



Sumber: BPS, 2025.

Berdasarkan data dari BPS, dalam 7 tahun terakhir terjadi peningkatan tren TPAK di Indonesia baik laki-laki maupun perempuan. TPAK perempuan pada tahun 2024 sebesar 56,42% sedangkan laki-laki sebesar 84,66%. TPAK perempuan masih jauh di bawah laki-laki karena beberapa faktor seperti pendidikan, urusan rumah tangga, melahirkan, dan mengasuh anak.

**Gambar 3. 4 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

## 3.2 Kualitas dan Kompetensi Tenaga kerja

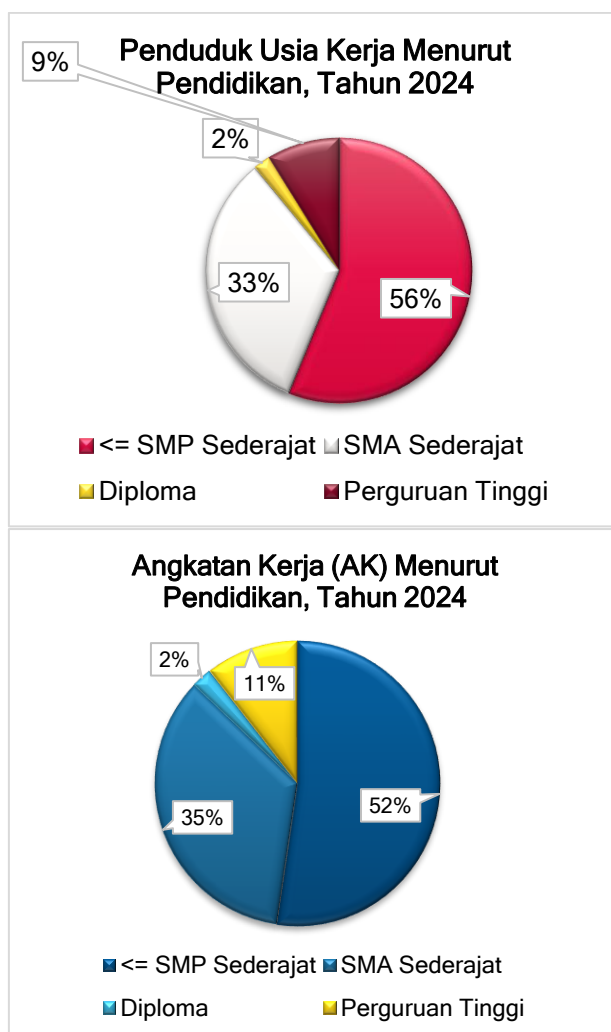
Kualitas dan kompetensi tenaga kerja dapat dilihat melalui beberapa aspek, di antaranya adalah pendidikan serta pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang dimiliki tenaga kerja akan menjadi indikator utama dalam menentukan tingkat keterampilan, produktivitas, daya saing serta daya tawar seseorang untuk masuk ke pasar kerja.

### 3.2.1 Pendidikan

Jika dilihat rata-rata lama sekolah di Indonesia dalam 14 tahun terakhir terjadi peningkatan yang tidak signifikan dari 7,46 tahun di tahun 2010 dan 8,85 tahun pada tahun 2024. Rata-rata lama sekolah penduduk Indonesia mengalami peningkatan 1,39 tahun. Artinya selama 14 tahun rata-rata pendidikan penduduk Indonesia yaitu lulusan SMP sederajat. Jika dilihat dalam tingkat pendidikan penduduk usia kerja di Indonesia (Gambar 3.5.), sebanyak 56% PUK di Indonesia adalah lulusan kurang dari atau SMP sederajat. Kemudian, PUK terbanyak kedua adalah lulusan SMA sederajat yaitu sebanyak 33%, perguruan tinggi sebanyak 9% dan diploma sebanyak 2%.

Pada Gambar 3.5. juga menampilkan persentase angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Sejalan dengan rata-rata tingkat pendidikan penduduk Indonesia serta pendidikan terakhir penduduk usia kerja, lebih dari 50% pendidikan terakhir angkatan kerja juga didominasi oleh lulusan kurang dari atau SMP sederajat.

**Gambar 3. 5 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

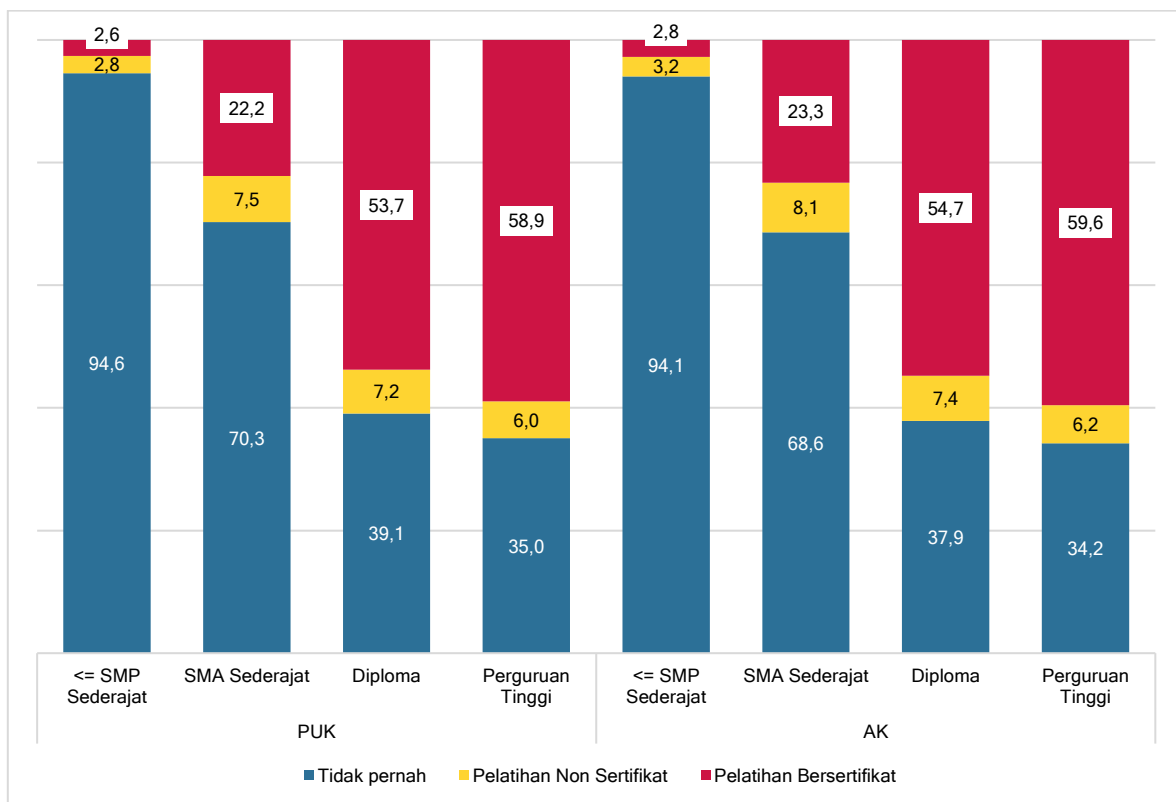
### 3.2.1 Pelatihan

Jika dilihat dari pengalaman pelatihan, penduduk usia kerja (PUK) yang memiliki pendidikan diploma dan perguruan tinggi mayoritas memiliki pengalaman pelatihan baik itu yang bersertifikat. Untuk PUK dengan pendidikan perguruan tinggi, 58,9% memiliki pengalaman pelatihan bersertifikat sementara itu sebanyak 35,0% tidak memiliki pengalaman pelatihan. Untuk PUK dengan pendidikan diploma, 53,7% memiliki pengalaman pelatihan bersertifikat sementara sebanyak 39,1% tidak memiliki pengalaman pelatihan.

Di sisi lain, hanya sebagian kecil dari penduduk usia kerja (PUK) dengan pendidikan SMA maupun SMP ke bawah yang memiliki pengalaman pelatihan bersertifikat. Berdasarkan data, ditemukan bahwa hanya 22,2% penduduk usia kerja dengan pendidikan SMA yang memiliki pengalaman pelatihan bersertifikat. Sementara itu terdapat 70,3% penduduk

usia kerja dengan pendidikan SMA yang tidak memiliki pengalaman pelatihan. Untuk penduduk usia kerja dengan pendidikan SMP ke bawah hanya 2,6% yang memiliki pengalaman pelatihan bersertifikat. Sementara itu terdapat 94,6% penduduk usia kerja dengan pendidikan di bawah SMP dan SMP sederajat yang tidak memiliki pengalaman pelatihan apapun.

**Gambar 3. 6 Pengalaman Pelatihan Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja berdasarkan Pendidikan, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Akan tetapi pada level pendidikan SMA justru persentase pengalaman pelatihan non sertifikat memiliki angka yang paling tinggi dibandingkan level pendidikan lain termasuk perguruan tinggi dan diploma. Kelompok PUK dengan level pendidikan SMA yang memiliki pengalaman pelatihan non sertifikat mencapai angka 7,5% sementara kelompok level pendidikan perguruan tinggi hanya mencapai 6,0% dan diploma mencapai 7,2%.

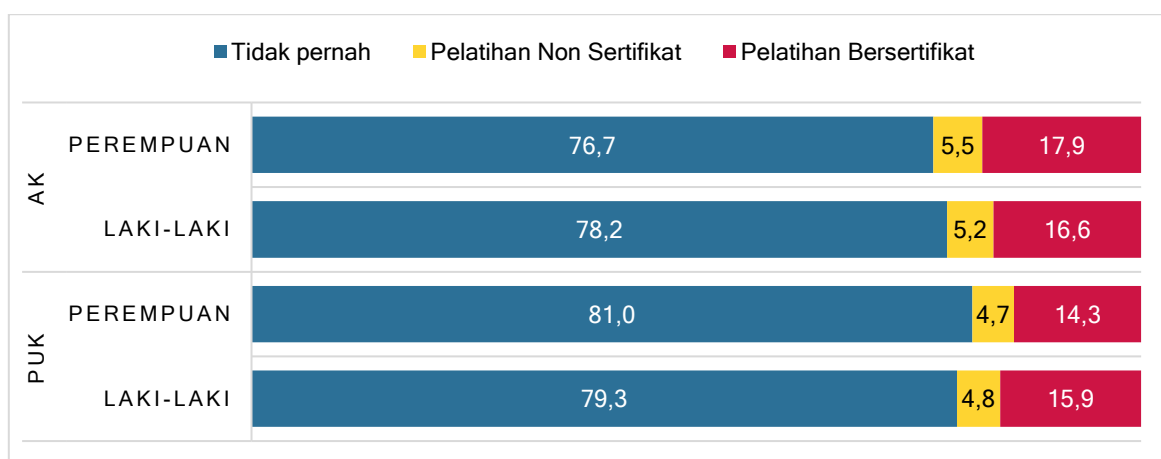
Sejalan dengan kondisi penduduk usia kerja (PUK), dalam Gambar 3.6 terdapat pola yang sama pada angkatan kerja (AK) dalam hal pengalaman pelatihan jika dibandingkan antara level pendidikan. Pada level pendidikan perguruan tinggi dan diploma pada

kelompok AK didominasi oleh mereka yang memiliki pengalaman pelatihan baik itu (59,6% dan 60,1%). Sementara itu untuk AK dengan level pendidikan SMA dan SMP ke bawah mayoritas dari mereka tidak memiliki pengalaman pelatihan.

Dari deskripsi data di atas dapat terlihat bahwa pelatihan bersertifikat lebih mudah diakses oleh mereka dengan pendidikan yang lebih tinggi sedangkan mereka dengan pendidikan yang rendah masih kesulitan untuk mengakses pelatihan bersertifikat. Sementara itu dapat diamati juga bahwa masih banyak penduduk usia kerja yang memiliki pendidikan terakhir SMA mengikuti pelatihan namun pelatihan yang diikuti tidak memberikan sertifikasi.

Berdasarkan jenis kelamin, baik itu penduduk usia kerja (PUK) dan angkatan kerja (AK) lebih dari 70% dari kelompok laki-laki maupun perempuan tidak memiliki pengalaman pelatihan apapun. Namun, jika dibandingkan antar jenis kelamin pada PUK, persentase perempuan yang memiliki pengalaman pelatihan bersertifikat lebih kecil dibandingkan persentase PUK laki-laki yang memiliki pengalaman pelatihan bersertifikat. Sementara itu pada AK, perempuan memiliki persentase pengalaman pelatihan bersertifikat yang lebih besar daripada laki-laki. Untuk pelatihan non sertifikat, persentase untuk kelompok laki-laki dan perempuan baik itu pada PUK, AK maupun penduduk bekerja angkanya lebih kecil dibandingkan pengalaman pelatihan bersertifikat yaitu berada pada angka 5%.

**Gambar 3. 7 Pengalaman Pelatihan Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin, 2024**



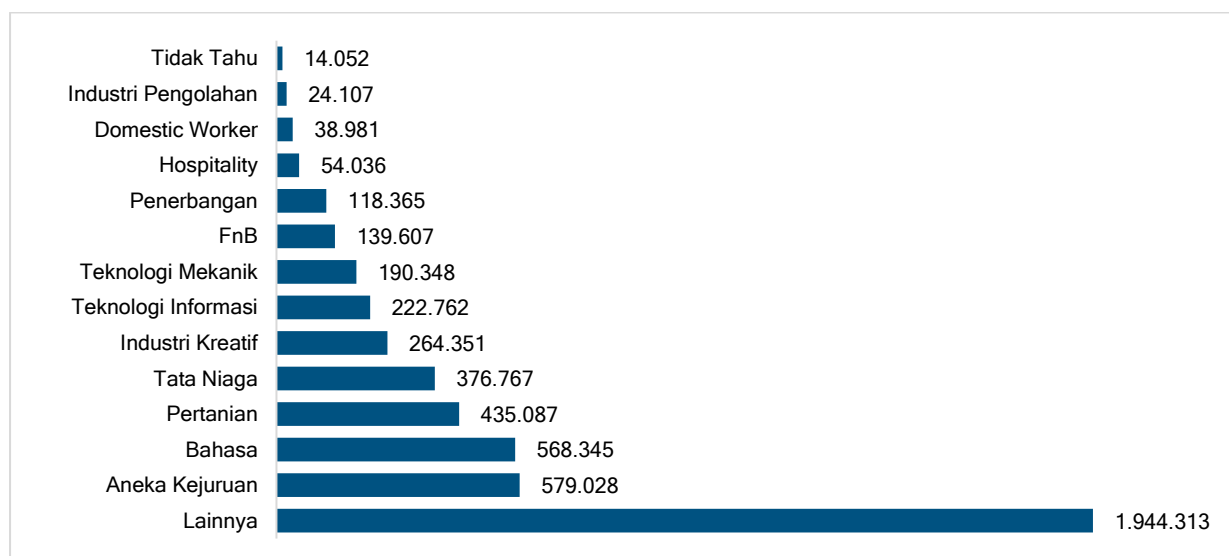
Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Berdasarkan Gambar 3.8 yang menunjukkan jumlah penduduk usia kerja yang mengikuti pelatihan menurut data Sakernas 2024, terlihat bahwa kategori "Lainnya" memiliki jumlah peserta yang jauh lebih tinggi dibandingkan jenis pelatihan lain, mencapai 1.944.313 orang. Angka ini jauh melampaui jenis pelatihan lain yang lebih spesifik, seperti Aneka Kejuruan yang meliputi *public speaking*, pengolahan tanah hingga topografi (579.028 orang) dan Bahasa (568.345 orang), yang menunjukkan bahwa kategori pelatihan "Lainnya" dalam kategori ini mencakup beragam jenis pelatihan yang tidak terklasifikasi secara khusus dalam data Sakernas.

Jenis pelatihan lain yang mencatatkan jumlah peserta yang signifikan antara lain Pertanian (435.087 orang), Tata Niaga (376.767 orang), dan Industri Kreatif (264.351 orang), yang mencerminkan fokus pelatihan pada bidang yang saat ini banyak dibutuhkan di Indonesia. Di sisi lain, jenis pelatihan lain seperti Teknologi Informasi dan Teknologi Mekanik yang masing-masing mencatatkan 222.762 dan 190.348 peserta, menunjukkan minat yang cukup besar terhadap pelatihan berbasis keahlian teknologi yang saat ini sedang berkembang di Indonesia.

Namun, beberapa sektor seperti Industri Pengolahan dan *Domestic Worker* mencatatkan jumlah peserta yang lebih rendah, dengan masing-masing hanya mencapai 24.107 dan 38.981 orang, yang mungkin mencerminkan keterbatasan dalam akses atau kurangnya kesadaran terhadap peluang pelatihan di sektor-sektor tersebut.

**Gambar 3. 8 Jenis Pelatihan Penduduk Usia Kerja, 2024**

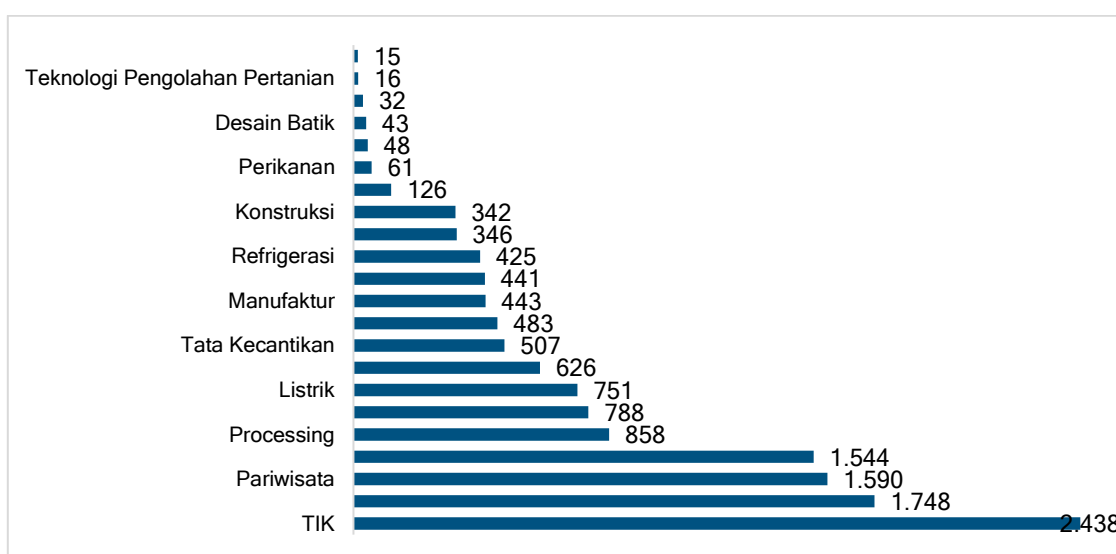


Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Gambar 3.9 menunjukkan jumlah peserta pelatihan di berbagai sektor berdasarkan data dari Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan. Dari grafik tersebut, dapat dilihat bahwa sektor TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) memiliki jumlah peserta pelatihan terbanyak dengan lebih dari 2.400 peserta. Ini menunjukkan tingginya permintaan dan kebutuhan pelatihan di bidang ini, yang sangat relevan mengingat pesatnya perkembangan teknologi dan kebutuhan tenaga kerja terampil di sektor ini. Sektor-sektor lain yang juga memiliki jumlah peserta pelatihan yang signifikan antara lain Garmen (1.748 peserta), Pariwisata (1.590 peserta), dan Bisnis Manajemen (1.544 peserta). Sektor-sektor ini berhubungan dengan industri yang terus berkembang dan membutuhkan keterampilan teknis serta manajerial yang sesuai dengan tuntutan pasar.

Sektor-sektor yang lebih teknis seperti Las, Listrik, dan *Processing* juga menunjukkan jumlah peserta pelatihan yang cukup tinggi, masing-masing dengan lebih dari 750 peserta, yang mencerminkan pentingnya keterampilan teknis dalam mendukung pembangunan sektor industri dan infrastruktur. Di sisi lain, sektor-sektor yang lebih spesifik, seperti Fashion Technology (15 peserta), Teknologi Pengolahan Pertanian (16 peserta), dan Desain Batik (43 peserta) menunjukkan angka yang lebih rendah. Hal ini bisa disebabkan oleh sifat spesifik maupun terbatasnya permintaan pelatihan di sektor-sektor tersebut. Meskipun demikian, sektor-sektor ini tetap penting dalam mendukung keberagaman industri di Indonesia.

**Gambar 3. 9 Jenis Pelatihan Penduduk Usia Kerja, Januari-Juni 2025**



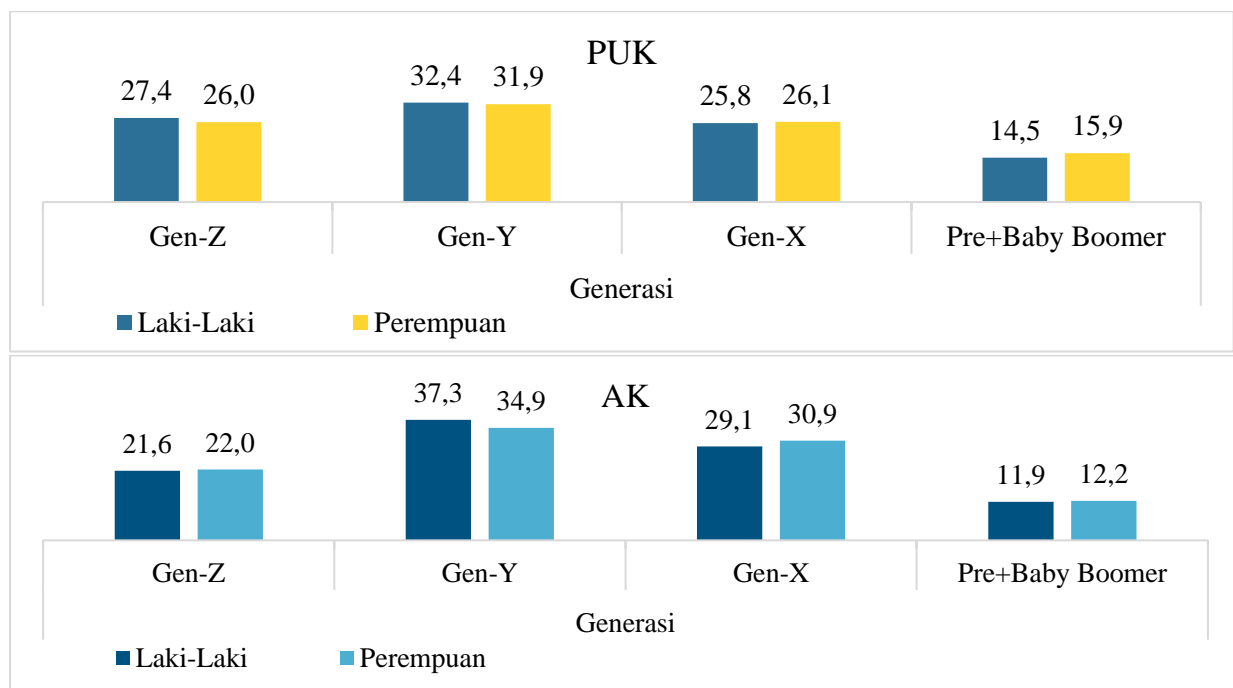
Sumber: Dirjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan 2025, diolah.

### 3.3 Tenaga kerja antar generasi

Jika dilihat berdasarkan generasi, PUK dan AK paling banyak adalah generasi Y baik laki-laki maupun perempuan. Sebelum lebih jauh membahas mengenai generasi, menurut BPS, pembagian generasi adalah sebagai berikut:

1. Generasi *Pre-baby boomer* adalah penduduk yang saat ini berumur 61 tahun ke atas.
2. Generasi - X merupakan penduduk yang lahir pada pertengahan tahun 60, mulai dari 1965 hingga 1980 dan saat ini berusia 45-60 tahun
3. Generasi-Y atau gen milenial yaitu tahun 1981 hingga tahun 1996 yang saat ini berusia 29-44 tahun
4. Generasi - Z yang merupakan penduduk yang lahir dari tahun 1997-2013 dan saat ini berumur 13-28 tahun

**Gambar 3. 10 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Berdasarkan Generasi dan Jenis Kelamin, 2024**

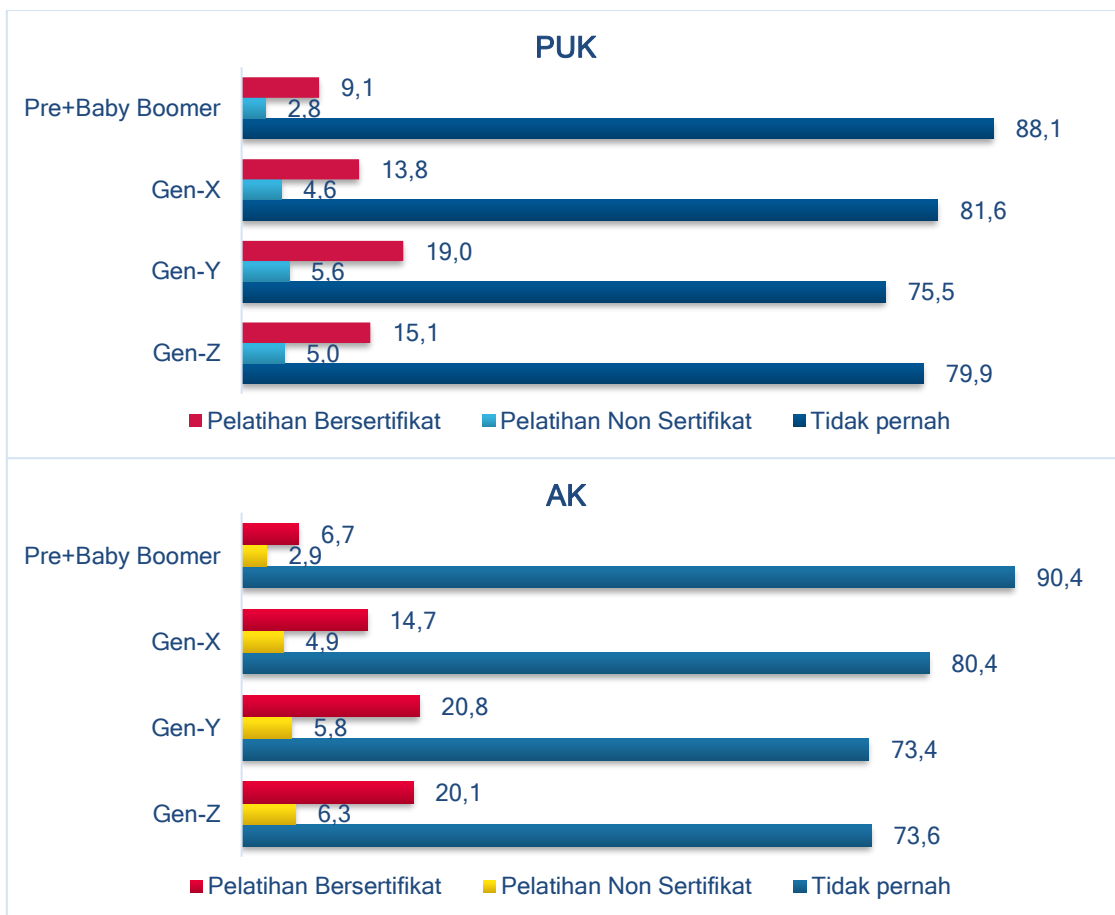


Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Kemudian setelah gen Y, PUK terbanyak kedua adalah gen Z namun AK terbanyak kedua adalah Gen X. Hal ini dikarenakan banyaknya PUK di gen Z yang sudah masuk penduduk usia kerja namun masih berstatus bukan angkatan kerja yaitu masih bersekolah. Kemudian untuk PUK dan AK gen - X didominasi oleh perempuan. Kemudian yang terakhir untuk generasi *pre-baby boomer* penyumbang PUK dan AK terkecil dibanding generasi lainnya karena sudah memasuki masa lanjut usia.

Selanjutnya pada Gambar 3.11 menampilkan PUK dan AK berdasarkan generasi dan pengalaman pelatihan yang pernah diikuti baik yang bersertifikat dan yang tidak bersertifikat. Dari seluruh generasi, baik PUK dan AK didominasi oleh penduduk yang tidak pernah mengikuti pelatihan. Kemudian PUK yang paling banyak memiliki pengalaman pelatihan generasi Y dengan pelatihan bersertifikat sebanyak 19% dan pelatihan non sertifikat sebanyak 5,6%. Kemudian untuk AK yang paling banyak memiliki pengalaman pelatihan adalah gen Z di mana 20% generasi ini pernah mengikuti pelatihan bersertifikat dan 6,3% pernah mengikuti pelatihan non sertifikat.

**Gambar 3. 11 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Berdasarkan Generasi dan Pelatihan, 2024**



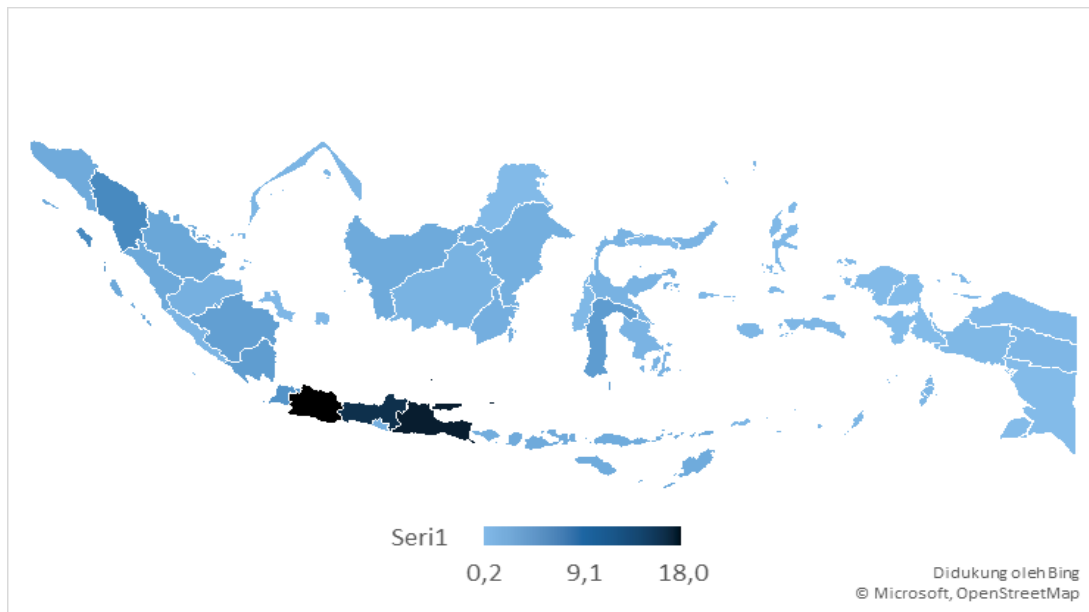
Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

### 3.4 Sebaran Tenaga Kerja

#### Penduduk Usia Kerja

Persebaran penduduk usia kerja paling rendah terdapat di Provinsi Papua Selatan, Provinsi Papua Barat, dan Provinsi Papua Barat Daya masing-masing sebesar 0,2%. Kemudian PUK tertinggi di Provinsi Jawa Barat 18%, Jawa Timur 15%, dan Jawa Tengah 14%. PUK yang tinggi di tiga provinsi tersebut dikarenakan jumlah penduduk di ketiga provinsi yang juga tinggi.

**Gambar 3. 12 Persentase Penduduk Usia Kerja Menurut Provinsi, 2024**

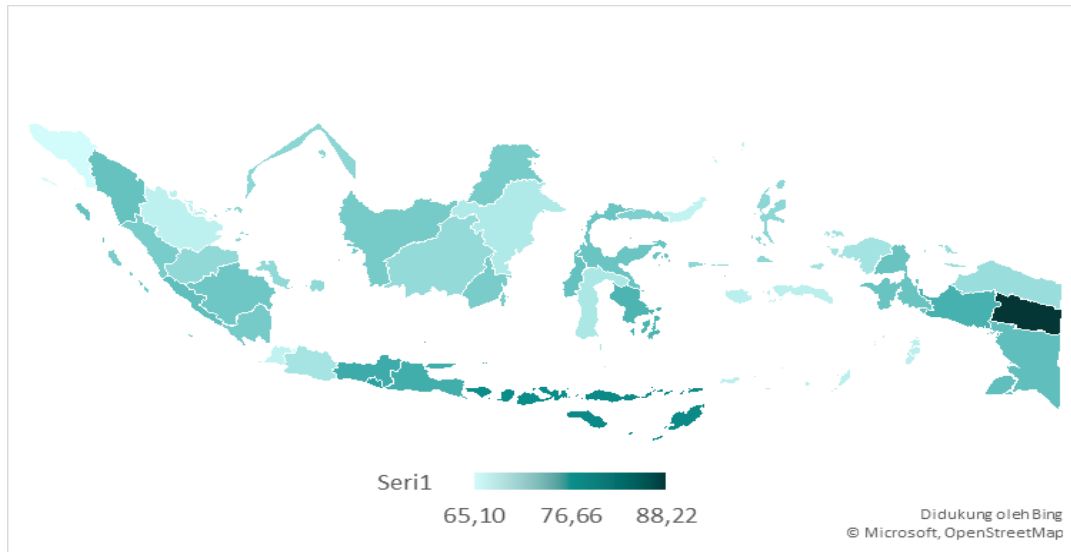


Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

#### Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

TPAK tertinggi berada di Provinsi Papua Pegunungan sebesar 88,22%, Provinsi Nusa Tenggara Timur sebesar 77,5%, Provinsi Nusa Tenggara Barat sebesar 77,23%. Kemudian Paling rendah di Jakarta 65%, Aceh 65%, Sulawesi Utara 66%. TPAK yang tinggi menandakan banyak penduduk yang terlibat dalam kegiatan produktif dan mampu memberi kontribusi terhadap perekonomian.

**Gambar 3. 13 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Provinsi, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

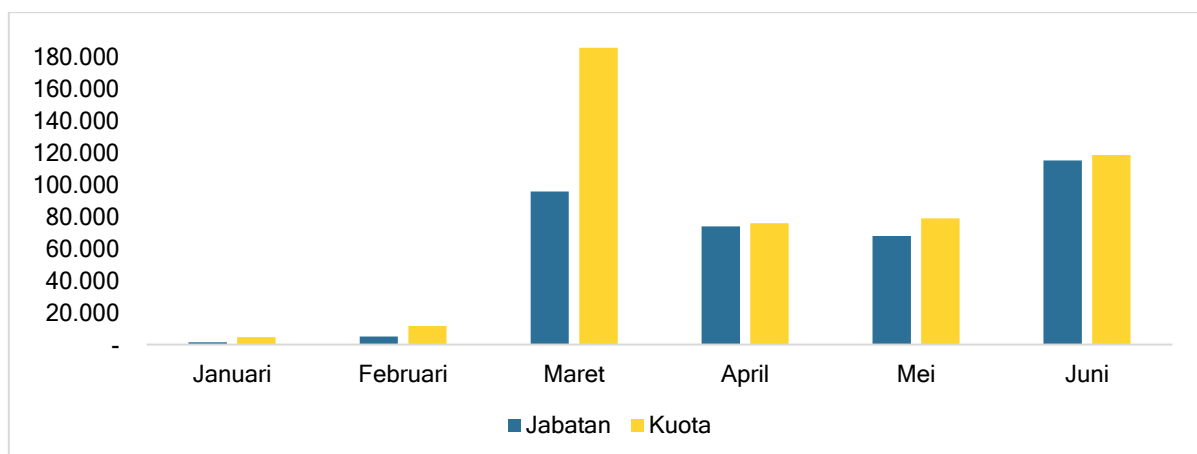
## BAB IV PERMINTAAN TENAGA KERJA

### 4.1 Lowongan Tenaga Kerja

Lowongan tenaga kerja adalah bentuk dari permintaan tenaga kerja yang dapat menjelaskan jumlah pekerjaan yang tersedia atau dibutuhkan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Dalam sub bab lowongan tenaga kerja, jumlah permintaan tenaga kerja digambarkan dalam dua jenis data yaitu data jabatan dan kuota. Jabatan merupakan posisi pekerjaan yang dibutuhkan dalam satu postingan lowongan tenaga kerja. Sementara itu kuota adalah jumlah personil tenaga kerja yang dibutuhkan.

Berdasarkan data karirhub dan *job portal* swasta sepanjang Januari 2025-Juni 2025 terdapat fluktuasi pada jumlah jabatan maupun kuota. Pada bulan Januari 2025 jumlah jabatan dan kuota secara berturut-turut hanya mencapai angka 1.405 dan 4.703 orang. Jumlah tersebut perlahan naik di bulan Februari 2025, namun di bulan Maret 2025 terjadi lonjakan jumlah permintaan tenaga kerja baik itu berdasarkan jabatan maupun kuota. Lonjakan jumlah permintaan tenaga kerja ini disebabkan oleh pemantauan data permintaan tenaga kerja yang baru dilakukan pada bulan Maret 2025. Di bulan Maret jumlah jabatan mencapai angka 95.942 dan kuota mencapai 186.097 orang. Kondisi di bulan Maret menjadi puncak tertinggi dari permintaan kuota tenaga kerja sepanjang Januari 2025-Juni 2025.

**Gambar 4. 1 Jumlah Lowongan Kerja berdasarkan Jabatan dan Kuota, Januari-Juni 2025**

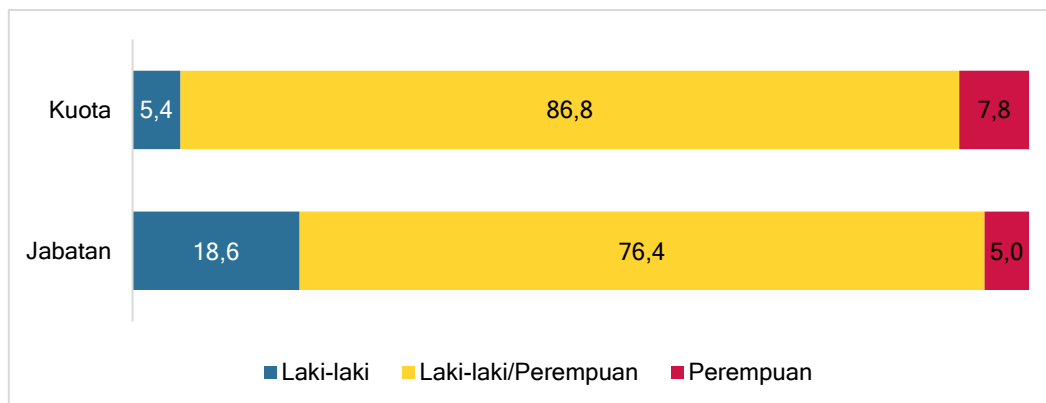


Sumber: Karirhub dan *Job portal* 2025, diolah.

Di bulan April 2025 jumlah permintaan tenaga kerja mengalami penurunan drastis terutama pada jumlah kuota yang turun ke angka 76.012 orang. Namun pada bulan Mei

angka kuota permintaan tenaga kerja mengalami peningkatan hingga ke bulan Juni. Kondisi yang berbeda terjadi pada jumlah jabatan di mana angkanya mengalami penurunan di bulan April 2025 ke angka 74.002 dan bulan Mei mencapai angka 68.050 jabatan baru kemudian kembali meningkat pada bulan Juni ke angka 115.465 jabatan. Berdasarkan data persyaratan lowongan kerja menurut jenis kelamin ditemukan bahwa mayoritas pemberi kerja tidak memberikan persyaratan spesifik mengenai jenis kelamin tenaga kerja yang diinginkan. Akan tetapi jika dibandingkan antara permintaan tenaga kerja spesifik pada gender tertentu, pada persentase jabatan untuk laki-laki lebih besar dibandingkan perempuan yakni 18,6% untuk laki-laki dan 5,0% untuk perempuan. Namun untuk kuota tenaga kerja yang diminta justru persentase perempuan (7,8%) lebih tinggi dibandingkan persentase laki-laki (5,4%). Kondisi ini menunjukkan kondisi yang inklusif dari segi gender pada permintaan tenaga kerja meskipun masih memerlukan perbaikan.

**Gambar 4. 2 Persentase Lowongan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin, Januari-Juni 2025**

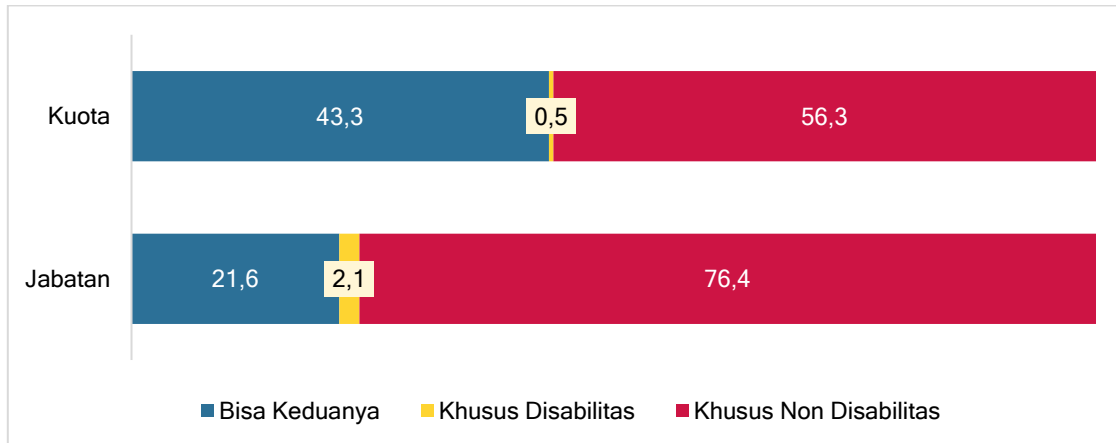


Sumber: Karirhub 2025, diolah.

Berdasarkan kondisi disabilitas, permintaan tenaga kerja khusus untuk disabilitas sepanjang tahun 2025 sangat sedikit hanya mencapai 0,5% dari keseluruhan kuota tenaga kerja dan 2,1% dari keseluruhan jabatan. Sedangkan permintaan tenaga kerja yang menerima disabilitas maupun non disabilitas masih cukup rendah yakni 43,3% dari keseluruhan kuota tenaga kerja dan 21,6% dari keseluruhan jabatan. Di sisi lain persentase permintaan tenaga kerja khusus non disabilitas masih cukup tinggi yakni 56,3% dari keseluruhan kuota permintaan tenaga kerja dan 76,4% dari keseluruhan

jabatan. Kondisi ini menunjukkan permintaan tenaga kerja di Indonesia masih belum inklusif bagi para penyandang disabilitas.

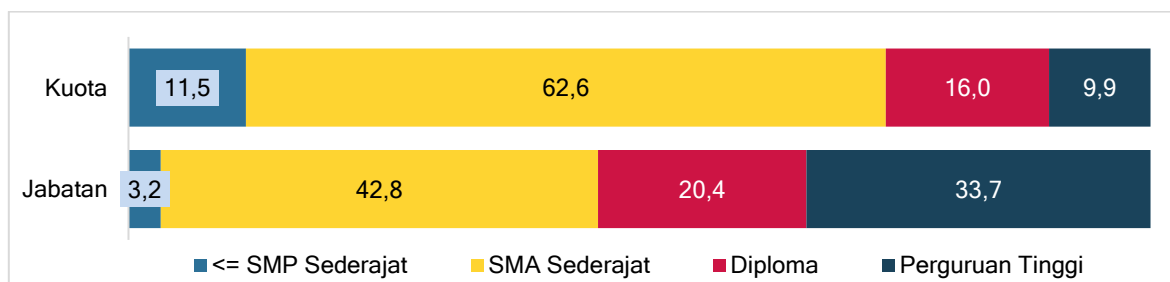
**Gambar 4. 3 Persentase Lowongan Kerja Kondisi Disabilitas, Januari-Juni 2025**



Sumber: Karirhub 2025, diolah.

Berdasarkan pendidikan, data permintaan tenaga kerja dari karirhub menunjukkan bahwa persentase kuota tenaga kerja tertinggi berada pada tingkat pendidikan SMA yakni 62,6% dan persentase terendah untuk kuota tenaga kerja berada pada tingkat pendidikan perguruan tinggi (9,9%). Sementara itu jika dilihat dari jumlah jabatan, persentase terbesar masih berada pada tingkat pendidikan SMA (42,8%) sedangkan untuk persentase terendah berada pada tingkat pendidikan SMP ke bawah (3,2%). Untuk perguruan tinggi persentase jabatan cukup tinggi mencapai angka 33,7% sedangkan persentase kuota jauh lebih rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa jumlah lowongan untuk level pendidikan perguruan tinggi cukup banyak namun kuota tenaga kerja yang diterima lebih sedikit. Sebaliknya, pada level pendidikan SMP ke bawah jumlah jabatan lebih sedikit dibandingkan kuota tenaga kerja yang menunjukkan bahwa meskipun jumlah lowongan cenderung sedikit namun kuota tenaga kerja yang dibutuhkan masih cukup banyak.

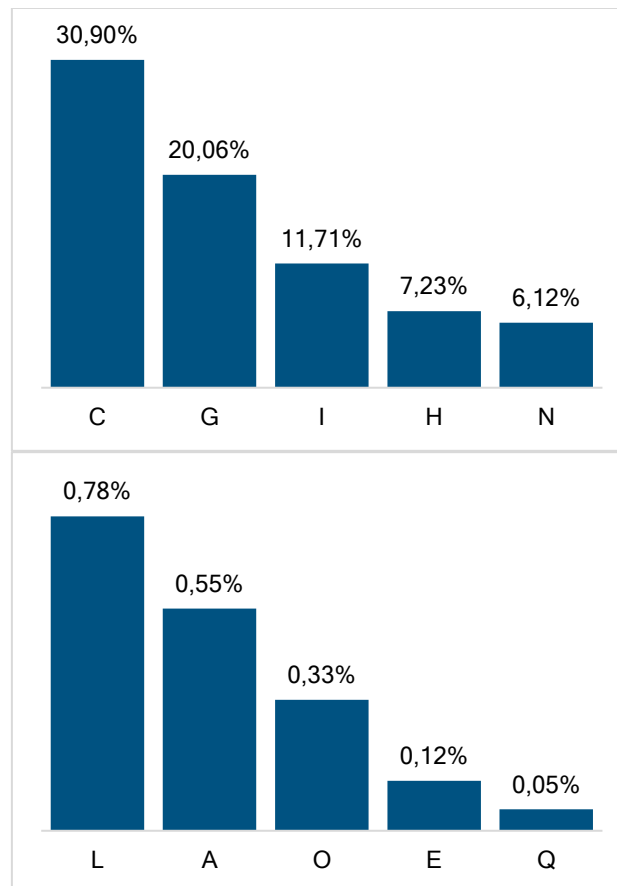
**Gambar 4. 4 Persentase Lowongan Kerja Pendidikan, Januari-Juni 2025**



Sumber: Karirhub 2025, diolah.

Berdasarkan sektor usaha, lima sektor dengan persentase lowongan pekerjaan tertinggi sepanjang Januari hingga Juni 2025 berdasarkan data karirhub dan *job portal* swasta adalah Industri Pengolahan (30,90%), Perdagangan Besar dan Eceran (20,06%), Penyedia Akomodasi dan Makan Minum (11,71%), Pengangkutan dan Pergudangan (7,23%), dan Aktivitas Penyewaan (6,12%). Sementara itu lima sektor dengan persentase lowongan pekerjaan terendah adalah Real Estat (0,78%), Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (0,55%), Administrasi Pemerintahan (0,33%), Treatment Air (0,12%), dan yang terakhir sektor Aktivitas Sosial (0,05%).

**Gambar 4. 5 Lima Sektor dengan Persentase Lowongan Kerja Tertinggi dan Terendah, Januari-Juni 2024**



Sumber: Karirhub dan *Job portal* 2024, diolah.

Pada Gambar 4.6 yang menjelaskan jumlah lowongan kerja di tiap provinsi di Indonesia sepanjang bulan Januari hingga Juni 2025 menunjukkan bahwa Pulau Jawa masih menjadi pusat kegiatan ekonomi di Indonesia yang terlihat dari tingginya jumlah permintaan tenaga kerja jika dibandingkan dengan pulau lain.

**Gambar 4. 6 Jumlah Lowongan Kerja Berdasarkan Provinsi, Januari-Juni 2024**



Sumber: Karirhub dan *Job portal* 2024, diolah.

Dalam grafik tersebut terlihat bahwa provinsi DKI Jakarta dan Jawa Tengah memiliki warna yang paling pekat dibandingkan provinsi lain di Pulau Jawa yang menunjukkan jumlah lowongan kerja yang lebih tinggi. Sementara itu di Pulau Sumatera terlihat bahwa Provinsi Sumatera Utara menunjukkan angka lowongan pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan provinsi lain di Pulau Sumatera. Di Pulau Kalimantan dan Sulawesi secara berturut-turut yang menjadi wilayah dengan jumlah lowongan pekerjaan tertinggi adalah Provinsi Kalimantan Timur dan Sulawesi Selatan. Untuk wilayah Indonesia bagian timur yakni wilayah Bali Nusa Tenggara serta Papua, yang memiliki jumlah lowongan kerja tertinggi adalah Provinsi Bali dan Provinsi Papua.

## 4.2 Penduduk Bekerja

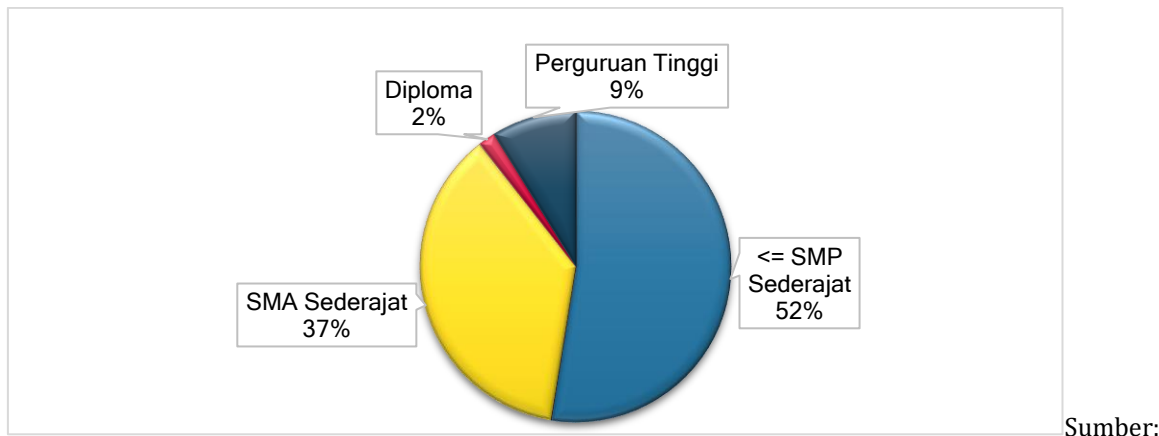
Menurut BPS penduduk yang bekerja merupakan suatu kegiatan ekonomi yang dilakukan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam dalam seminggu terakhir. Kegiatan tersebut termasuk pula pekerjaan tidak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi. Kondisi penduduk

yang bekerja di Indonesia dapat dilihat melalui beberapa karakteristik, antara lain status pekerjaan, lapangan usaha, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta jabatan.

#### 4.2.1 Deskripsi berdasarkan karakteristik

Hasil Sakernas Pada bulan Agustus 2024, penduduk yang bekerja yaitu sebanyak 144,64 juta orang, bertambah sebanyak 2,46 juta orang (1,73%) jika dibandingkan dengan hasil Sakernas bulan Februari 2024 (142,18 juta orang).

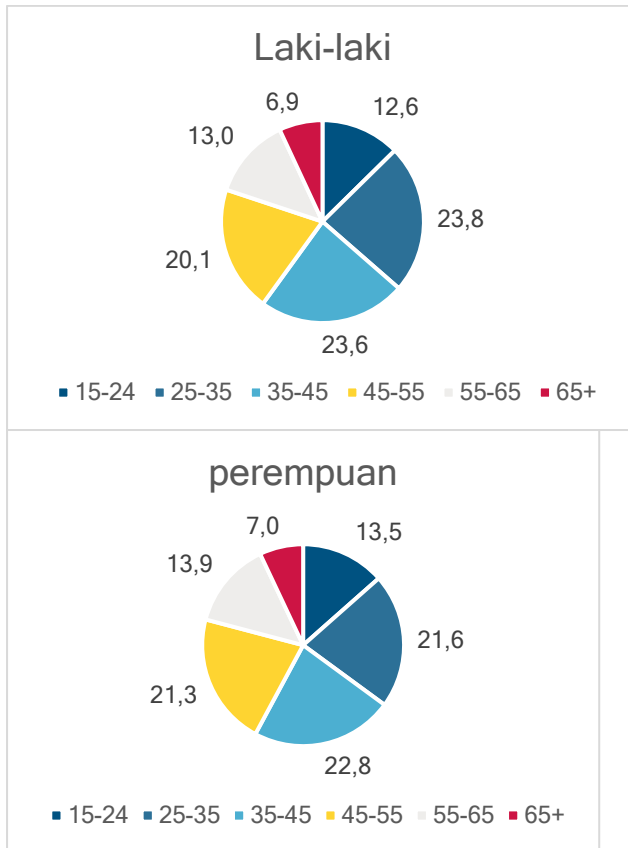
**Gambar 4. 7 Penyerapan Tenaga Kerja Menurut Pendidikan, 2024**



Sakernas Agustus 2024. Diolah

Dalam karakteristik pendidikan, sebesar 52% penduduk yang bekerja adalah lulusan kurang dari atau SMP sederajat. Kemudian SMA sederajat sebesar 37%, perguruan tinggi sebesar 9% dan diploma sebanyak 2%. Dapat diartikan bahwa pekerja di Indonesia sebagian besar adalah kurang dari atau SMP sederajat.

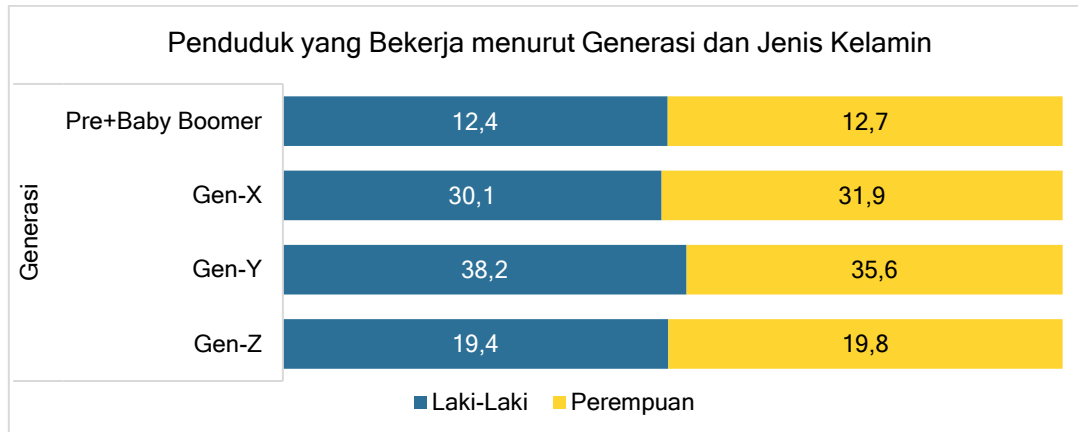
**Gambar 4. 8 Penyerapan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2024 (%)**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Pada kelompok umur 15-24 tahun, 44-55 tahun, 55-64 tahun, 65+ tahun, penyerapan tenaga kerja lebih banyak adalah perempuan. Kemudian untuk kelompok umur 25-34 tahun dan 35-44 tahun lebih didominasi oleh tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki. Proporsi tenaga kerja terbanyak adalah kelompok umur 35-45 tahun baik itu laki-laki maupun perempuan.

**Gambar 4. 9 Penyerapan Tenaga Kerja Menurut Generasi dan Jenis Kelamin, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

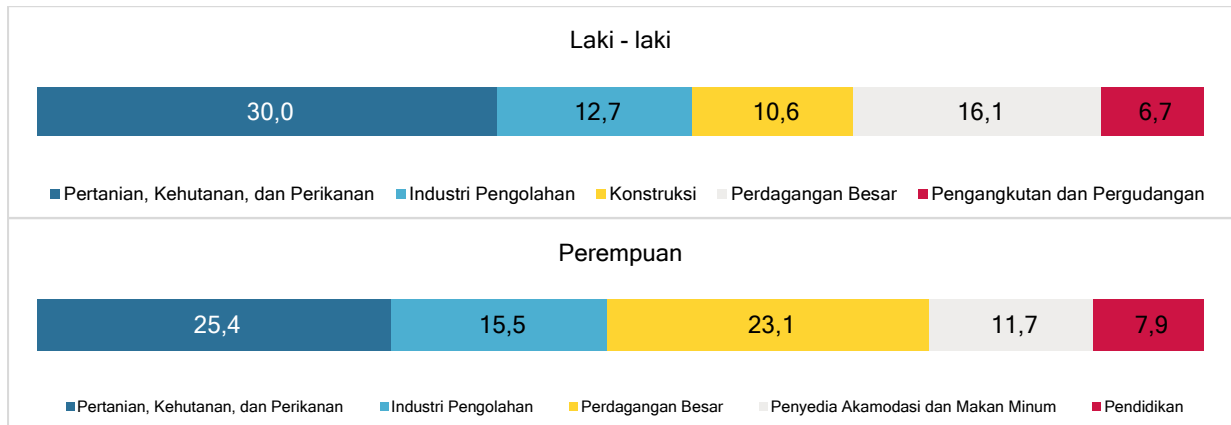
Jika dilihat dari generasinya, penduduk yang bekerja paling banyak dari generasi Y yang lahir pada tahun 1965-1980 dan X penduduk yang lahir pada tahun 1981-1996 baik itu laki-laki maupun perempuan. Jika dilihat berdasarkan umur, saat ini generasi *pre-baby boomer* adalah penduduk yang berumur 61 tahun ke atas. Rata-rata generasi ini sudah banyak yang pensiun dan lanjut usia, maka proporsi penduduk yang bekerja pada generasi ini paling rendah. Kemudian untuk Gen-Z yang merupakan penduduk yang lahir dari tahun 1997-2013 dan saat ini berumur 13-28 tahun terdapat penduduk yang masih usia sekolah atau bukan angkatan kerja dan mengakibatkan penduduk yang bekerja pada generasi ini terendah kedua setelah generasi *pre-baby boomer*. Kemudian untuk gen X merupakan penduduk yang lahir pada pertengahan tahun 60, mulai dari 1965 hingga 1980 dan saat ini berusia 45-60 tahun. Persentase gen X yang masih bekerja terbilang tinggi, yaitu 30,1% untuk laki-laki dan 31,9% untuk perempuan. Kemudian generasi terbanyak penyumbang penduduk yang bekerja adalah gen - Y atau gen milenial yaitu tahun 1981 hingga tahun 1996 yang saat ini berusia 29-44 tahun. Generasi ini sepenuhnya adalah penduduk usia produktif dan menyumbang penduduk yang bekerja sebesar 38,2% untuk laki-laki dan 35,6% untuk perempuan.

#### 4.2.2 Penyerapan Tenaga Kerja menurut Lapangan Usaha

Berdasarkan lapangan usaha, pada tahun 2024 lima sektor dengan penyerapan tenaga kerja laki-laki tertinggi adalah sektor pertanian, kehutanan dan perikanan, industri pengolahan, konstruksi, perdagangan besar, serta pengangkutan dan pergudangan. Sementara itu pada tenaga kerja perempuan lima sektor dengan penyerapan tertinggi

adalah sektor pertanian, kehutanan dan perikanan, industri pengolahan, perdagangan besar, penyedia akomodasi dan makan minum, serta pendidikan.

**Gambar 4. 10 Lima Lapangan Usaha dengan Persentase Penduduk Bekerja Tertinggi menurut Jenis Kelamin, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Berdasarkan Gambar 4.10 terlihat bahwa baik itu pada penduduk bekerja laki-laki maupun perempuan menunjukkan bahwa sektor pertanian, kehutanan dan perikanan memiliki persentase yang paling besar. Kondisi ini menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih ditopang oleh sektor primer.

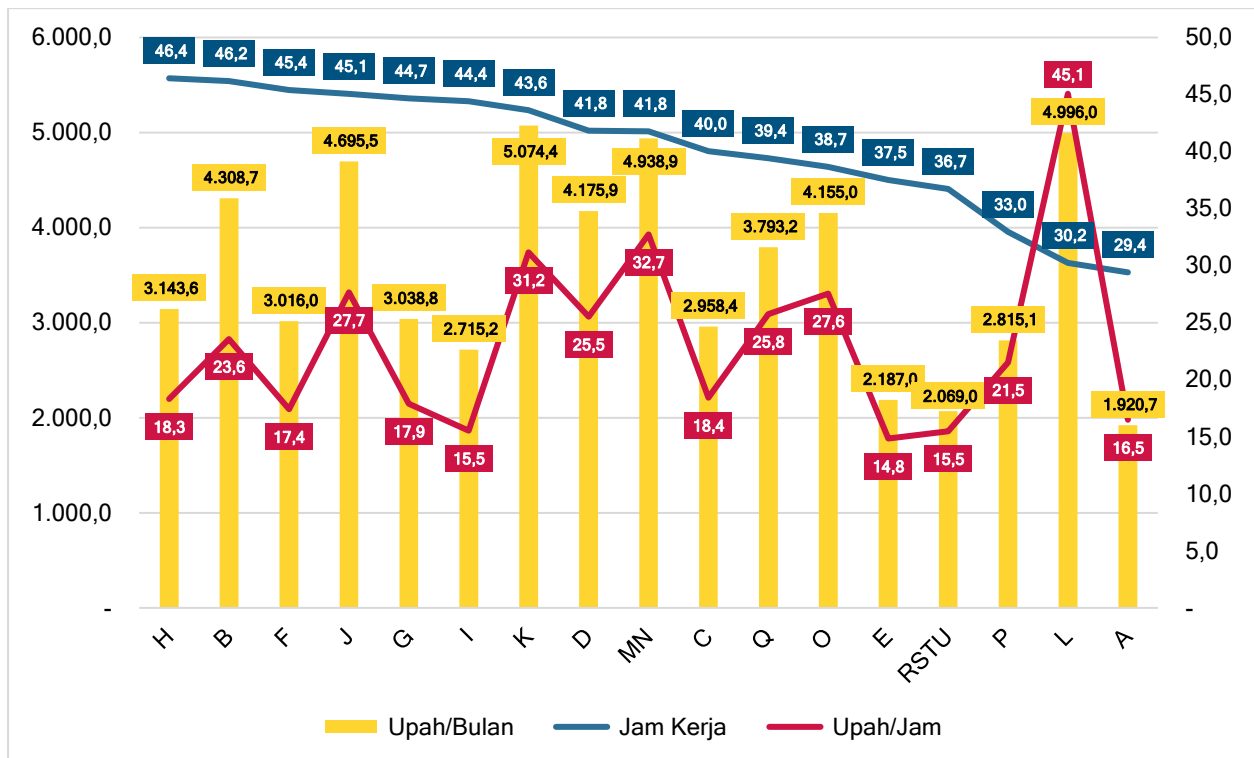
Berdasarkan Gambar 4.10 juga terlihat bahwa terdapat perbedaan sektor dominan antara laki-laki dan perempuan. Pada lima sektor dengan persentase terbesar dalam penduduk bekerja perempuan terdapat sektor penyedia akomodasi dan makan minum serta pendidikan yang tidak terdapat pada penduduk bekerja laki-laki. Kondisi ini dapat menunjukkan bahwa perempuan mendominasi sektor ekonomi sosial dan solidaritas yang umumnya merupakan sektor-sektor sosial, khususnya di bidang kesehatan, layanan perawatan, pendidikan, dan pekerjaan sosial, yang sering disebut sebagai “pekerjaan berkerah merah muda”. Sektor pekerjaan ini umumnya didominasi oleh perempuan akibat dari beberapa faktor seperti tujuan sosial serta jam kerja yang lebih fleksibel.

Berdasarkan data pada Gambar 4.11 lima lapangan usaha dengan jam kerja tertinggi pada tahun 2024 adalah sektor H (Pengangkutan dan Pergudangan) dengan jam kerja 46,4 jam per minggu, sektor B (Pertambangan dan Penggalian) dengan jam kerja 46,2 jam per minggu, sektor F (Konstruksi) dengan jam kerja 45,4 jam per minggu, sektor J (Informasi dan Komunikasi) dengan jam kerja 45,1 jam per minggu, serta sektor G (Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor) dengan jam kerja 44,7 jam per minggu.

Sementara itu berdasarkan upah per bulan pada Gambar 4.11 terlihat bahwa lima sektor dengan upah tertinggi meliputi sektor K (Aktivitas Keuangan dan Asuransi) memiliki upah bulanan tertinggi sebesar 5.074,4 ribu rupiah, diikuti oleh sektor L (Real Estat) dengan 4.996,0 ribu rupiah. Sektor MN (M: Jasa Profesional, Ilmiah, dan Teknis & N: Aktivitas Penyewaan dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan dan Penunjang Usaha Lainnya) tercatat dengan upah 4.938,9 ribu rupiah, sedangkan sektor J (Informasi dan Komunikasi) berada pada 4.695,5 ribu rupiah dan sektor B (Pertambangan dan Penggalian) menunjukkan upah bulanan sebesar 4.308,7 ribu rupiah.

Sedangkan, pada grafik yang sama juga dapat dilihat bahwa lima sektor dengan upah per jam tertinggi meliputi sektor L (Real Estat) yang menonjol dengan upah sebesar 45,1 ribu rupiah per jam. Sektor MN (M: Jasa Profesional, Ilmiah, dan Teknis & N: Aktivitas Penyewaan dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan dan Penunjang Usaha Lainnya) berada pada 32,7 ribu rupiah per jam, sementara sektor K (Jasa Keuangan dan Asuransi) sedikit lebih rendah dengan 31,2 ribu rupiah per jam. Sektor J (Informasi dan Komunikasi) tercatat pada 27,7 ribu rupiah per jam, sedangkan sektor O (Jasa Pendidikan) mencatatkan upah per jam sebesar 27,6 ribu rupiah.

**Gambar 4. 11 Upah per Bulan, Jam Kerja dan Upah per Jam menurut Lapangan Usaha, 2024**



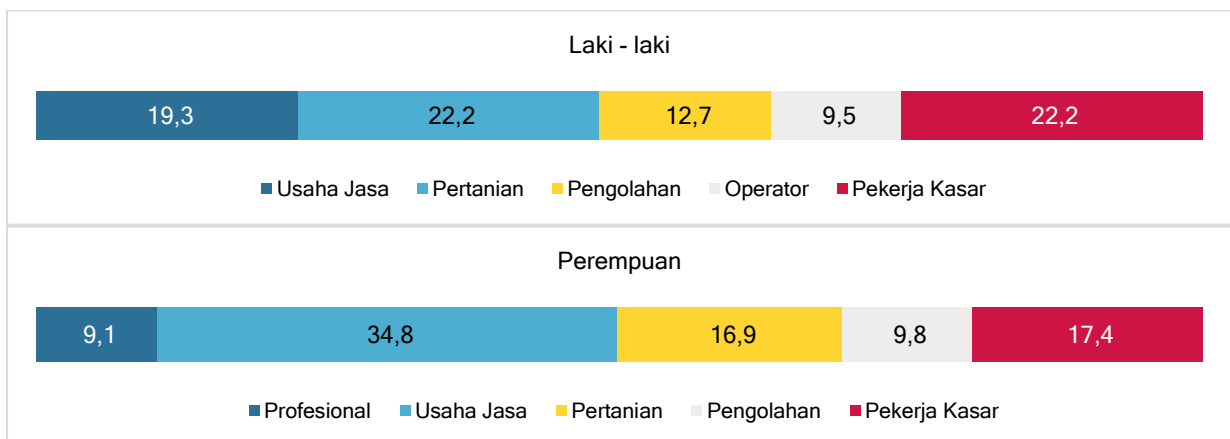
Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Selain itu Gambar 4.11 juga menjelaskan keterkaitan antara upah per bulan, jam kerja, dan upah per jam pada berbagai sektor lapangan usaha. Dari sudut pandang produktivitas tenaga kerja, terlihat bahwa tingginya upah bulanan maupun upah per jam tidak selalu sejalan dengan jam kerja. Misalnya, pada sektor I (Real Estat), meskipun upah per jam relatif tinggi, namun jam kerja menunjukkan angka yang cukup rendah yang mengindikasikan produktivitas per jam yang tinggi. Sebaliknya, sektor seperti F (Konstruksi), G (Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Motor) dan H (Pengangkutan dan Pergudangan) memperlihatkan jam kerja yang relatif panjang dengan upah per jam yang lebih rendah, mencerminkan produktivitas lebih rendah. Sektor A (Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan) juga cenderung menunjukkan upah bulanan dan upah per jam yang lebih rendah dibanding sektor jasa modern. Sementara itu, sektor K (Keuangan dan Asuransi) berada pada kelompok dengan upah bulanan tinggi dan upah per jam relatif stabil, menunjukkan keseimbangan antara waktu kerja dan kompensasi.

### 4.2.3 Penyerapan Tenaga Kerja menurut Jabatan

Berdasarkan jabatan, pada tahun 2024 lima jabatan dengan penyerapan tenaga kerja laki-laki tertinggi adalah pekerja kasar (22,2 persen), pertanian (22,2 persen), usaha jasa (19,3 persen), pengolahan (12,7 persen), serta operator (9,5 persen). Sementara itu, pada tenaga kerja perempuan lima jabatan terbesar adalah usaha jasa (34,8 persen), pertanian (16,9 persen), pekerja kasar (17,4 persen), operator (9,8 persen), serta profesional (9,1 persen). Berdasarkan grafik terlihat bahwa laki-laki lebih banyak terserap pada pekerjaan dengan jabatan pekerja kasar dan pertanian, sedangkan perempuan lebih dominan pada usaha jasa. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan distribusi jabatan berdasarkan jenis kelamin, di mana pekerjaan yang bersifat jasa lebih didominasi oleh perempuan, sementara pekerjaan fisik dan sektor primer masih banyak ditopang oleh laki-laki.

**Gambar 4. 12 Lima Jabatan dengan Persentase Penduduk Bekerja Tertinggi menurut Jenis Kelamin, 2024**

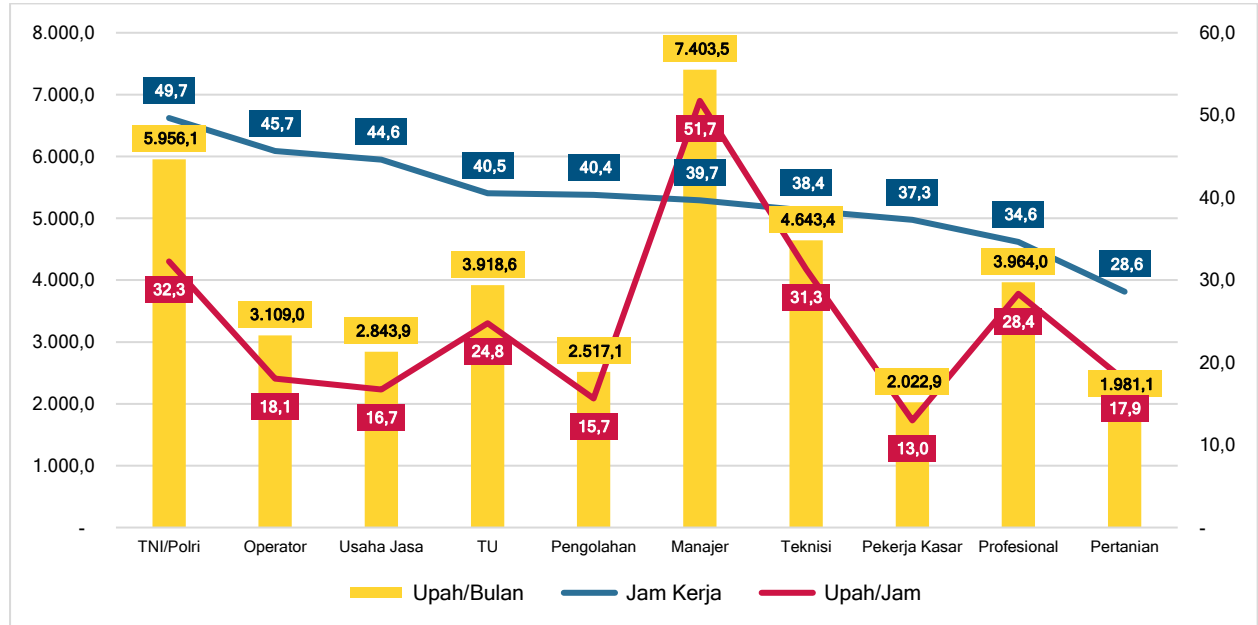


Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Berdasarkan data Gambar 4.13, lima jabatan dengan jam kerja tertinggi pada tahun 2024 adalah TNI/Polri dengan 49,7 jam per minggu, diikuti oleh Operator dengan 45,7 jam per minggu, Usaha Jasa dengan 44,6 jam per minggu, TU (Tata Usaha) dengan 40,5 jam per minggu, dan Pengolahan dengan 40,4 jam per minggu. Sementara itu, berdasarkan upah per bulan, lima jabatan dengan upah tertinggi adalah Manajer dengan 7.403,5 ribu rupiah, diikuti oleh TNI/Polri dengan 5.956,1 ribu rupiah, Teknisi dengan 4.643,4 ribu rupiah, Profesional dengan 3.964,0 ribu rupiah, dan TU dengan 3.918,6 ribu rupiah. Sedangkan berdasarkan upah per jam, jabatan Manajer memiliki upah per jam tertinggi dengan 51,7

ribu rupiah per jam, diikuti oleh TNI/Polri dengan 32,3 ribu rupiah, Teknisi dengan 31,3 ribu rupiah, Profesional dengan 28,4 ribu rupiah, dan TU dengan 24,8 ribu rupiah.

**Gambar 4. 13 Upah per Bulan, Jam Kerja dan Upah per Jam menurut Jabatan, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

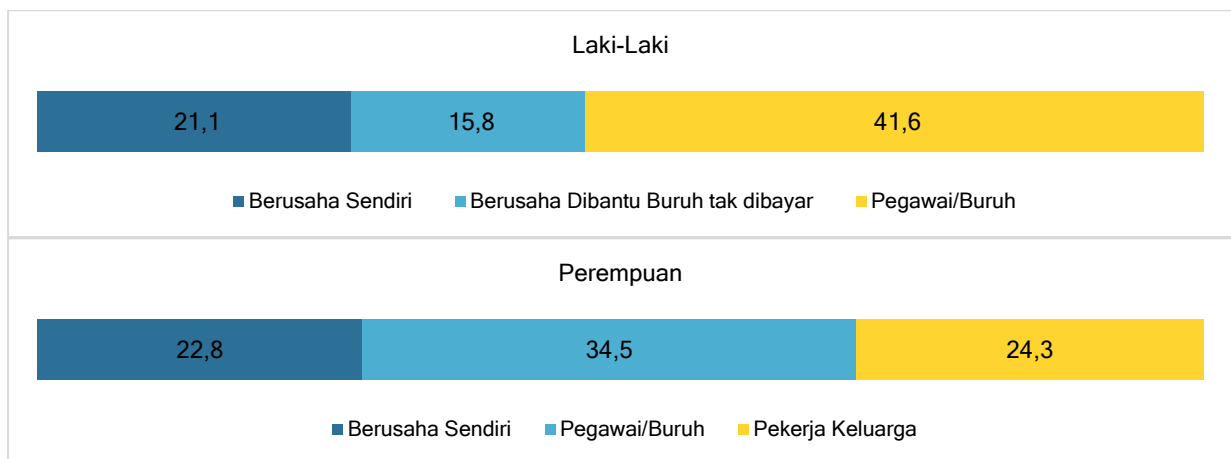
Berdasarkan analisis grafik yang menggambarkan hubungan antara jam kerja, upah per bulan, dan upah per jam di berbagai jabatan, dapat disimpulkan bahwa jabatan dengan jam kerja yang lebih tinggi, seperti Operator, Usaha Jasa, dan Pengolahan, memiliki upah per bulan yang lebih rendah dan upah per jam yang juga relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun jabatan ini memerlukan komitmen waktu yang lebih besar, nilai yang dihasilkan per jam tidak sebanding dengan jam kerja yang diinvestasikan, yang dapat mencerminkan kurangnya spesialisasi atau kompleksitas dalam pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, jabatan seperti Manajer, Teknisi, dan Profesional, yang memiliki jam kerja lebih rendah, menunjukkan upah per jam yang lebih tinggi. Jabatan ini cenderung lebih efisien dalam menghasilkan nilai dalam waktu yang lebih sedikit, yang mencerminkan tingkat keterampilan atau tanggung jawab yang lebih tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah jam kerja, tetapi juga oleh tingkat keterampilan dan spesialisasi dalam pekerjaan yang dilakukan.

#### 4.2.4 Penyerapan Tenaga Kerja menurut Status Pekerjaan

Berdasarkan Gambar 4.14, pada tahun 2024, tiga status pekerjaan dengan penyerapan tenaga kerja laki-laki terbesar berasal dari pekerja dengan status pegawai/buruh (41,6

persen), diikuti oleh usaha sendiri (21,1 persen), dan usaha yang dibantu buruh tidak dibayar (15,8 persen). Sedangkan pada tenaga kerja perempuan, tiga status pekerjaan terbesar juga berasal dari pegawai/buruh (34,5 persen), diikuti oleh usaha sendiri (22,8 persen), dan pekerja keluarga (24,3 persen). Grafik ini menunjukkan bahwa baik itu laki-laki maupun perempuan lebih banyak terserap dalam status pekerjaan pegawai/buruh. Namun, perbedaan yang mencolok dari grafik tersebut adalah proporsi perempuan yang cukup tinggi pada status pekerja keluarga yang menunjukkan bahwa perempuan masih dibebankan pada pekerjaan tidak dibayar atau *unpaid work* yang mengindikasikan bahwa masih ada ketimpangan antara laki-laki dan perempuan dalam ketenagakerjaan.

**Gambar 4. 14 Lima Status Pekerjaan dengan Persentase Penduduk Bekerja Tertinggi menurut Jenis Kelamin, 2024**



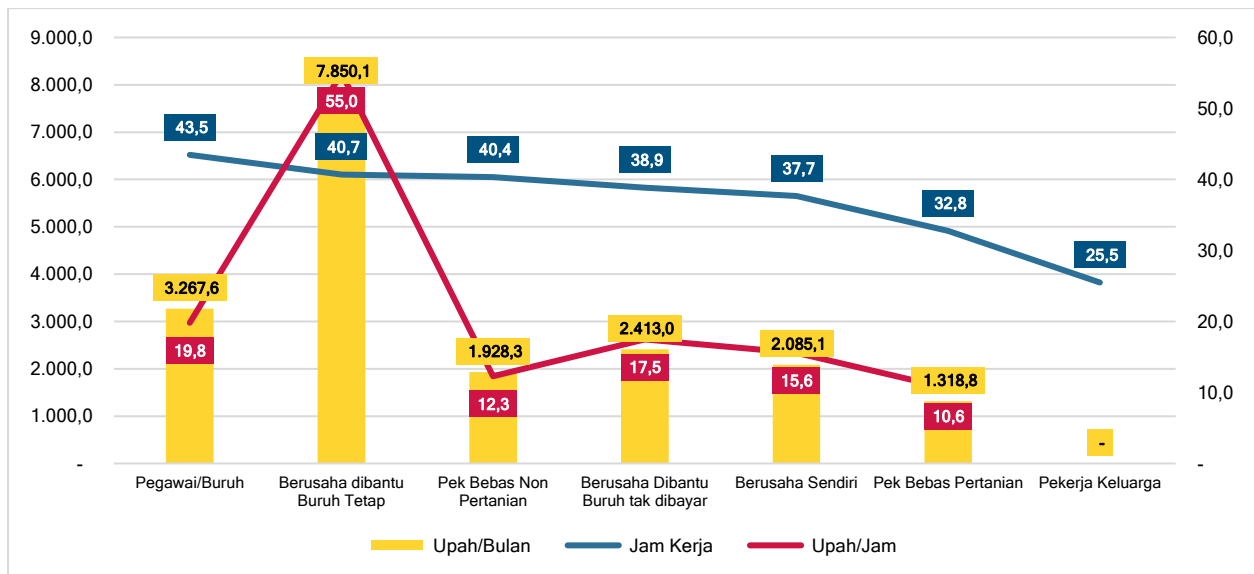
Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Berdasarkan data Gambar 3.15, tiga status pekerjaan dengan jam kerja tertinggi pada tahun 2024 adalah pegawai/buruh dengan 43,5 jam per minggu, diikuti oleh berusaha dibantu buruh tetap dengan 40,7 jam per minggu, dan pekerja bebas non pertanian dengan 40,4 jam per minggu. Sementara itu, berdasarkan upah per bulan, tiga status pekerjaan dengan upah tertinggi adalah berusaha dibantu buruh tetap dengan 7.805,1 ribu rupiah, diikuti oleh pegawai atau buruh dengan 3.267,6 ribu rupiah, dan berusaha dibantu buruh tidak dibayar dengan 2.413,0 ribu rupiah. Sedangkan berdasarkan upah per jam, status pekerjaan berusaha dibantu buruh tetap memiliki upah per jam tertinggi dengan 55,0 ribu rupiah, diikuti oleh pegawai atau buruh dengan 19,8 ribu rupiah, dan berusaha dibantu buruh tidak dibayar dengan 17,5 ribu rupiah.

Berdasarkan Gambar 3.15 terlihat bahwa pekerja dalam kategori Berusaha Dibantu Buruh Tetap, memperoleh upah bulanan dan per jam yang jauh lebih tinggi,

menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, yang kemungkinan disebabkan oleh kombinasi keterampilan khusus, praktik kerja yang efisien, atau kemajuan teknologi yang memungkinkan mereka menghasilkan output lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat. Di sisi lain, pekerja mandiri (Berusaha Sendiri) dan mereka yang dibantu oleh tenaga kerja tidak dibayar (Berusaha Dibantu Buruh Tak Dibayar) menunjukkan upah moderat (2.085,1 dan 2.413,0), dengan upah per jam masing-masing 15,6 dan 17,5, menunjukkan produktivitas per jam yang lebih rendah meskipun jam kerja serupa. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh variasi dalam proses kerja, kurangnya skala ekonomi, dan ketidakhadiran tenaga kerja terampil yang permanen. Karyawan (Pegawai/Buruh) yang bekerja 43,5 jam per minggu memperoleh upah sebesar 3.267,6, dengan tarif per jam 19,8, menunjukkan tingkat produktivitas standar yang umumnya terkait dengan pekerjaan formal, di mana jam kerja dan upah sejalan dengan ekspektasi produktivitas. Pekerja lepas, terutama yang bekerja di bidang pertanian (Pek Bebas Pertanian) dan bidang non-pertanian (Pek Bebas Non Pertanian), menunjukkan upah yang lebih rendah (1.318,8 dan 1.928,3) dan tarif per jam (11,0 dan 13,2), yang mencerminkan tingkat produktivitas yang lebih rendah akibat faktor-faktor seperti kurangnya keterampilan khusus, musiman, dan kurangnya dukungan teknologi yang dapat meningkatkan output. Terakhir, Pekerja Keluarga (pekerja keluarga), yang memberikan tenaga kerja tanpa kompensasi finansial, menyoroti produktivitas yang tidak terukur dari pekerjaan tidak dibayar, menunjukkan bahwa meskipun tenaga kerja mereka berharga bagi ekonomi rumah tangga, hal ini tidak tercermin dalam struktur upah formal.

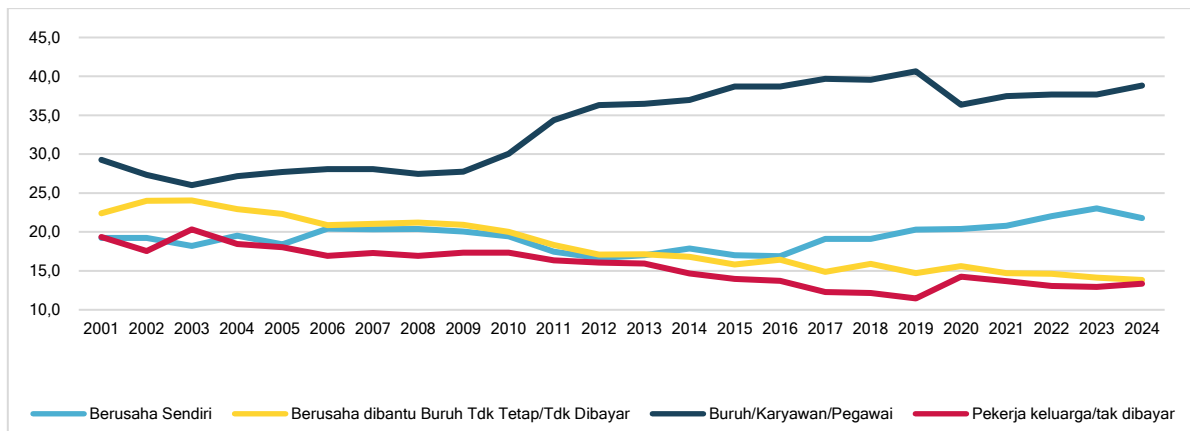
**Gambar 4. 15 Upah per Bulan, Jam Kerja dan Upah per Jam menurut Status Pekerjaan, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Di sisi lain jika dilihat pada data Sakernas tahun 2001 hingga 2024, persentase pekerja dengan status buruh mengalami tren yang terus meningkat dari 29,3% pada tahun 2001 menjadi 38,8% pada tahun 2024. Kondisi ini bisa jadi menunjukkan proses industrialisasi di Indonesia di mana semakin banyak orang yang bekerja sebagai buruh di berbagai industri yang berkembang di Indonesia. Sementara itu terjadi *shifting* antara pekerja dengan status pekerjaan berusaha sendiri dengan status pekerjaan berusaha dibantu buruh tidak tetap atau tidak dibayar. Pada pekerja dengan status berusaha sendiri persentasenya berada pada angka 19,2% pada tahun 2001 dan meningkat menjadi 21,8% pada tahun 2024 yang mencerminkan adanya tren kewirausahaan yang semakin berkembang di kalangan masyarakat. Sedangkan untuk pekerja dengan status berusaha dibantu buruh tidak tetap atau tidak dibayar persentasenya menurun dari angka 22,4% pada tahun 2001 menjadi 13,8 pada tahun 2024 yang menunjukkan pergeseran menuju pekerjaan yang lebih formal dan terstruktur. Di sisi lain, meskipun terdapat penurunan persentase pekerja keluarga tak dibayar dari 19,4% pada tahun 2001 menjadi 13,3% pada 2024, penurunan ini relatif kecil dan cenderung stabil sepanjang periode tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada perubahan dalam struktur pekerjaan, ketergantungan pada pekerjaan keluarga yang tidak dibayar masih tetap signifikan.

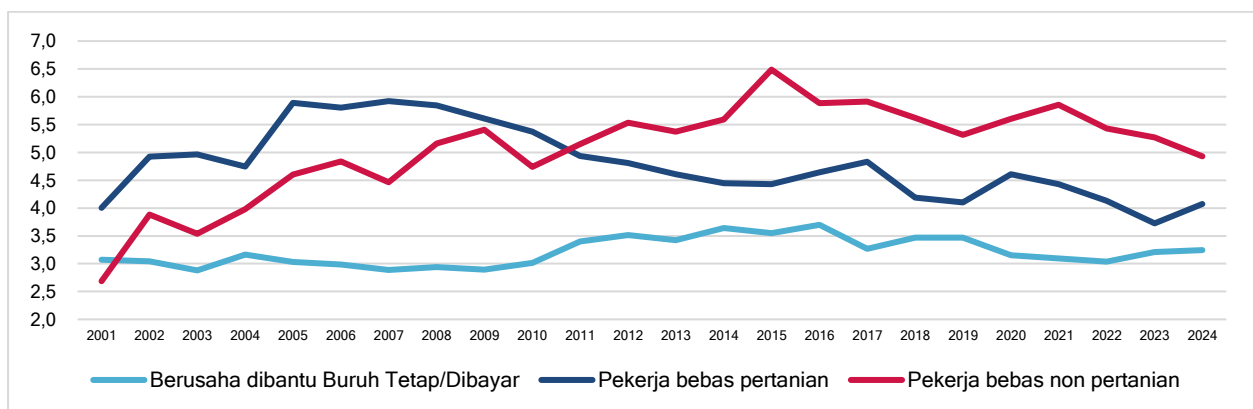
**Gambar 4. 16 Persentase Tenaga Kerja berdasarkan Status Pekerjaan Tahun 2001-2024**



Sumber: BPS 2001-2024, diolah

Persentase pekerja yang berusaha dibantu buruh tetap/dibayar menunjukkan angka yang stabil, di mana hanya terjadi peningkatan kecil dari 3,1% pada tahun 2001 menjadi 3,2% pada tahun 2024, yang mencerminkan ketergantungan yang relatif konstan pada buruh tetap dalam usaha. Di sisi lain, pekerja bebas pertanian mengalami sedikit peningkatan, dari 4,0% pada 2001 menjadi 4,1% pada 2024, yang menunjukkan sektor pertanian masih mengandalkan tenaga kerja bebas meskipun ada perubahan dalam struktur pasar kerja. Pekerja bebas non-pertanian, di sisi lain, mengalami peningkatan signifikan, dari 2,7% pada 2001 menjadi 4,9% pada 2024, mengindikasikan pergeseran yang jelas menuju sektor non-pertanian yang lebih fleksibel dan berkembang serta menunjukkan mulai berkembangnya *gig economy* di Indonesia.

**Gambar 4. 17 Persentase Tenaga Kerja berdasarkan Status Pekerjaan Tahun 2001-2024**



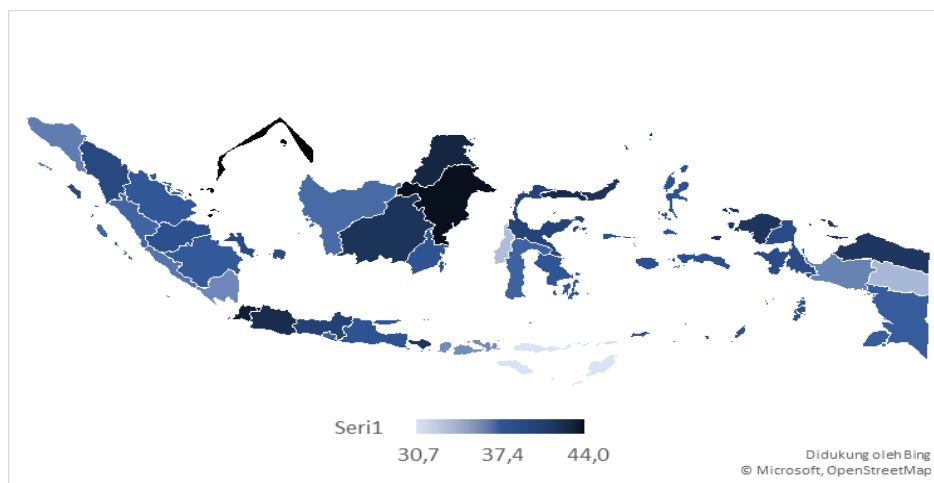
Sumber: BPS 2001-2024, diolah

### 4.3 Disparitas Upah dan Jam kerja menurut wilayah

Berdasarkan Gambar 4.18 Provinsi dengan jam kerja lebih tinggi umumnya terdapat di Jawa dan Kalimantan. Kepulauan Riau mencatatkan jam kerja tertinggi, yaitu 44,0 jam per minggu, diikuti oleh DKI Jakarta dengan 43,5 jam per minggu. Selain itu, Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara juga memiliki jam kerja yang relatif tinggi, masing-masing 42,8 jam dan 41,1 jam. Wilayah-wilayah ini umumnya memiliki sektor industri dan jasa yang berkembang pesat, yang memerlukan waktu kerja lebih panjang untuk mendukung operasionalnya.

Sebaliknya, provinsi-provinsi di Indonesia bagian timur, seperti Nusa Tenggara Timur (NTT), Papua Pegunungan, dan Papua Barat, menunjukkan jam kerja yang lebih rendah. NTT mencatatkan jam kerja terendah, yakni 30,7 jam per minggu, diikuti oleh Papua Pegunungan dengan 32,7 jam dan Sulawesi Barat dengan 32,5 jam. Faktor-faktor seperti terbatasnya lapangan pekerjaan dan jenis pekerjaan yang ada di daerah tersebut bisa menjadi alasan utama untuk rendahnya jam kerja.

**Gambar 4. 18 Jam Kerja berdasarkan Provinsi, 2024**

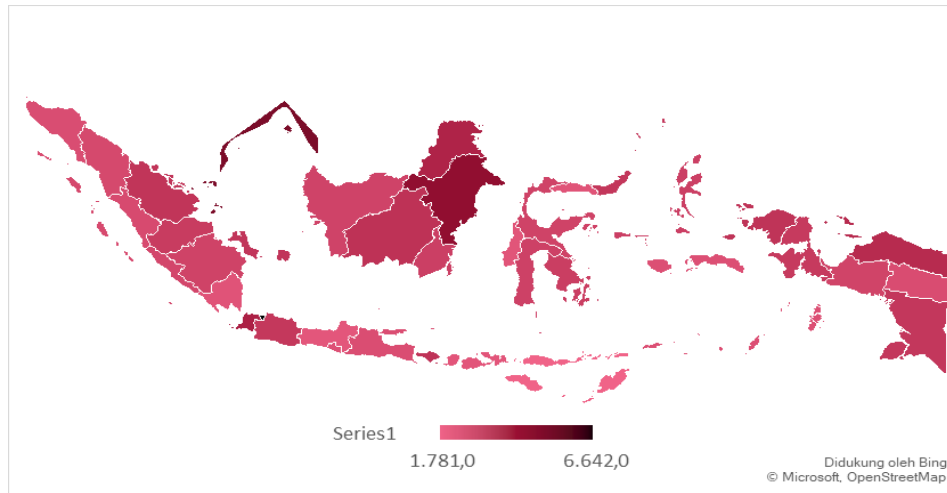


Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Dalam hal upah per bulan, DKI Jakarta mencatatkan upah tertinggi, yaitu 6.642,6 ribu rupiah, jauh di atas provinsi lainnya. Hal ini mencerminkan posisi Jakarta sebagai pusat ekonomi Indonesia, dengan banyaknya perusahaan besar yang memberikan gaji lebih tinggi kepada karyawan mereka. Diikuti oleh Kepulauan Riau dan Kalimantan Timur, yang masing-masing memiliki upah 4.696,3 ribu rupiah dan 4.354,4 ribu rupiah per bulan. Di sisi lain, provinsi-provinsi dengan upah lebih rendah umumnya terletak di Indonesia bagian timur, seperti NTT yang hanya mencatatkan upah sebesar 1.781,1 ribu

rupiah per bulan, yang mencerminkan keterbatasan peluang kerja dengan upah yang lebih tinggi di wilayah tersebut.

**Gambar 4. 19 Upah per Bulan berdasarkan Provinsi, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Kondisi tersebut menunjukkan adanya disparitas yang jelas antara wilayah barat dan timur Indonesia baik dalam hal jam kerja maupun upah. Wilayah barat, terutama Jakarta dan beberapa provinsi di Jawa serta Kalimantan, memiliki jam kerja yang lebih tinggi dan upah yang lebih besar. Sebaliknya, wilayah timur cenderung memiliki jam kerja yang lebih rendah dan upah yang lebih kecil. Hal ini menunjukkan ketidakmerataan dalam pembangunan ekonomi antar wilayah yang memerlukan perhatian khusus untuk memperbaiki kesenjangan ini.

#### **4.4 Mismatch berdasarkan Jabatan**

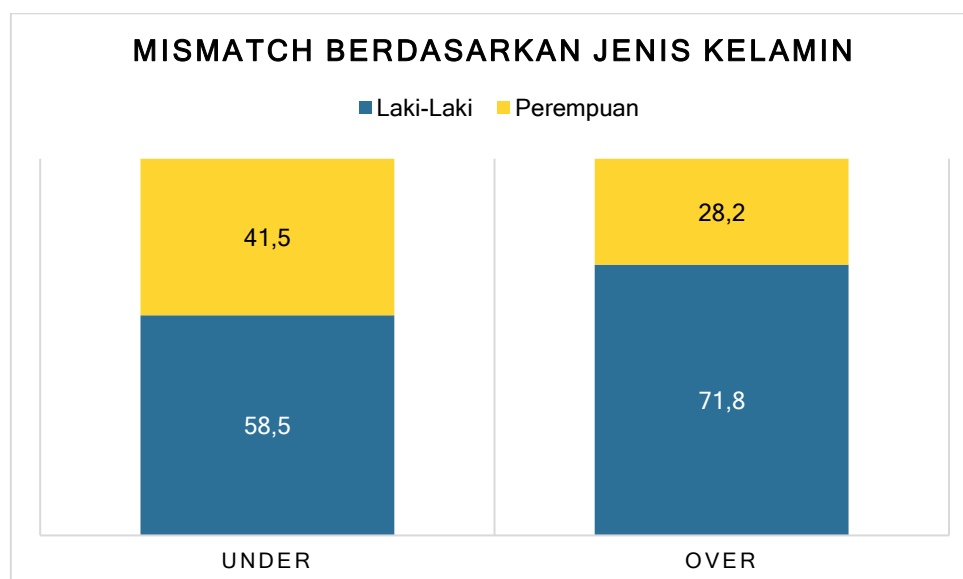
*Mismatch* merupakan sebuah fenomena ketika kualifikasi, keterampilan, atau minat pekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani. Terdapat dua jenis *mismatch* yaitu *mismatch* vertikal dan horizontal. *Mismatch* horizontal menunjukkan bahwa kualifikasi yang merupakan jurusan pendidikan tidak sesuai dengan sektor pekerjaan yang saat ini dijalani. Sementara itu *Mismatch* vertikal menunjukkan bahwa kualifikasi dalam hal ini merupakan tingkat pendidikan tidak sesuai dengan jabatan pada pekerjaan yang saat ini dilakukan. *Mismatch* Vertikal dibagi lagi menjadi dua jenis yaitu *under capacity* dan *Over capacity*. *Under capacity* adalah kondisi di mana pekerja dengan pendidikan di bawah SMP bekerja pada Jabatan TNI/Polri, Manajer, Profesional, dan Teknisi. Sementara itu *Over capacity* adalah kondisi sebaliknya di mana pekerja dengan

pendidikan Diploma dan Perguruan Tinggi bekerja pada Jabatan Pengolahan, Operator, dan Pekerja Kasar.

Berdasarkan data Sakernas 2024, menunjukkan bahwa pria lebih banyak mengalami *mismatch*, baik *Under capacity* maupun *Over capacity*, dibandingkan wanita. Pada kategori *Under capacity*, pria mencapai 58,5%, sementara wanita hanya 41,5%. Sementara itu, pada kategori *Over capacity*, pria juga mengalami lebih banyak *mismatch* (71,8%) dibandingkan wanita (28,2%). Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja laki-laki lebih sering bekerja di posisi yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan mereka, baik itu di posisi yang lebih rendah maupun lebih tinggi. Fenomena ini bisa disebabkan oleh lebih banyaknya laki-laki yang terlibat dalam sektor-sektor yang lebih terstruktur atau lebih banyak membutuhkan tenaga kerja, sehingga menghasilkan ketidaksesuaian dalam distribusi kualifikasi dan posisi yang ada.

Namun, apabila dianalisis lebih lanjut pekerja perempuan memiliki persentase *over capacity* yang jauh lebih kecil dibandingkan pekerja laki-laki sedangkan pada persentase *under capacity* antara pekerja perempuan maupun laki-laki memiliki perbedaan yang tidak terlalu jauh. Kondisi ini dapat mengindikasikan bahwa wanita cenderung bekerja di sektor atau jabatan yang lebih rendah dari kualifikasi pendidikan mereka, yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor sosial atau stereotip gender dalam dunia kerja. *Mismatch* berdasarkan jenis kelamin ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan dalam kesempatan dan pemanfaatan potensi pekerja laki-laki dan perempuan di pasar tenaga kerja.

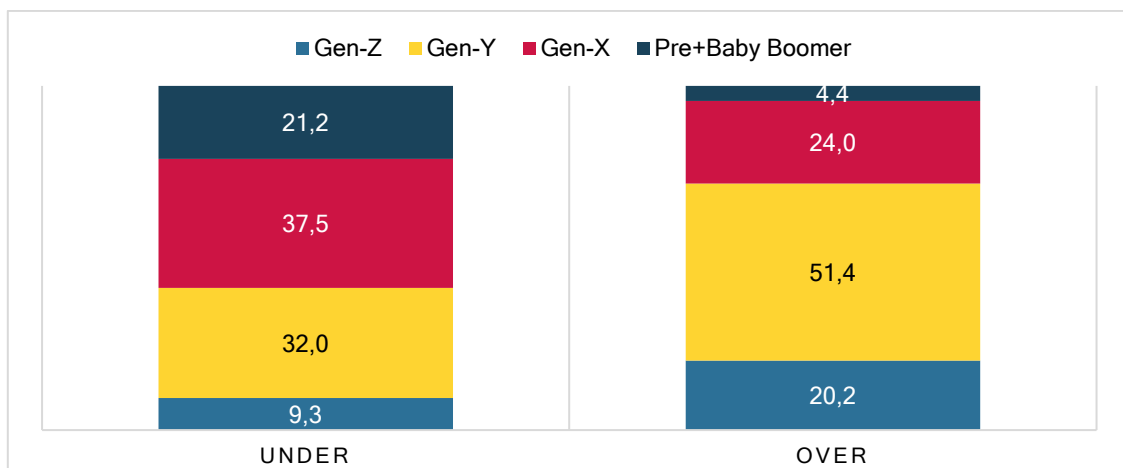
**Gambar 4. 20 Mismatch Vertikal Berdasarkan Jenis Kelamin, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Selanjutnya, berdasarkan generasi Gambar 4.21 menunjukkan bahwa generasi yang lebih muda, yaitu Gen-Z (20,2%) dan Gen-Y (51,4%), lebih banyak mengalami *Over capacity*, di mana mereka bekerja di posisi yang lebih rendah dari kualifikasi pendidikan mereka. Sebaliknya, generasi yang lebih tua seperti Gen-X (37,5%) dan *Pre-baby boomer* (21,2%) lebih banyak mengalami *Under capacity*, yang berarti mereka bekerja di posisi yang lebih tinggi dari kualifikasi pendidikan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa generasi muda, meskipun memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, sering kali bekerja di posisi yang tidak sesuai, mungkin karena tantangan dalam mencari pekerjaan yang tepat atau pengalaman yang terbatas. Sebaliknya, generasi yang lebih tua, dengan pengalaman yang lebih banyak, sering berada di posisi yang lebih tinggi dari kualifikasi pendidikan mereka, menunjukkan adanya *Over capacity*.

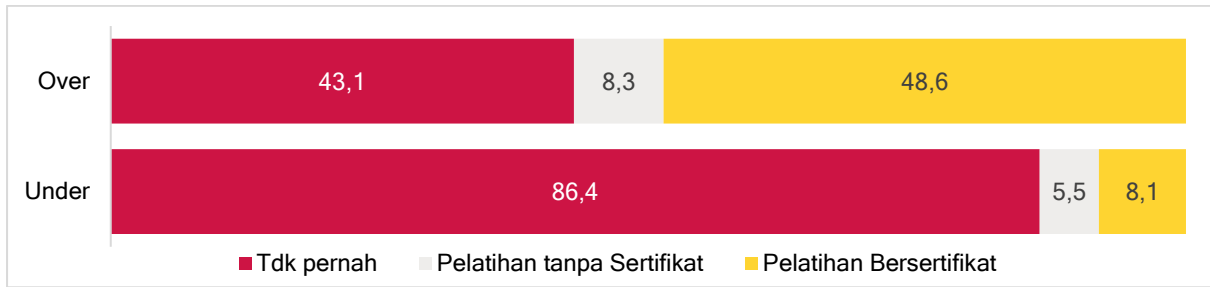
**Gambar 4. 21 Mismatch Vertikal Berdasarkan Generasi, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Pada Gambar 4.22 terlihat bahwa pekerja yang tidak memiliki pelatihan memiliki persentase lebih tinggi pada *Under capacity* (86,4%) dibandingkan *Over capacity* (43,1%). Di sisi lain, pekerja yang memiliki pengalaman pelatihan bersertifikat mengalami *Over capacity* (48,1%) yang lebih tinggi dibandingkan *Under capacity* (8,1%). Ini menunjukkan bahwa dengan memiliki pelatihan bersertifikat belum menjamin kesesuaian pekerjaan dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki. Sementara pekerja tanpa pengalaman pelatihan justru memiliki peluang yang lebih besar pada pekerjaan dengan tingkat jabatan yang lebih tinggi.

**Gambar 4. 22 Mismatch Vertikal Berdasarkan Pengalaman Pelatihan, 2024**

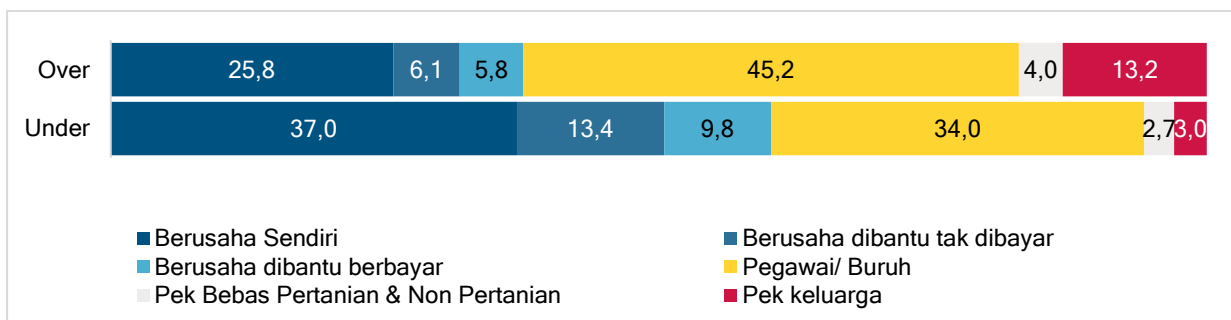


Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Pada Gambar 4.23 menunjukkan bahwa pekerja dengan status pegawai/buruh dan berusaha sendiri mengalami tingkat *mismatch* yang tinggi, baik dalam kategori *Over capacity* maupun *Under capacity*. Pada kelompok pegawai/buruh, sebanyak 45,2% mengalami *Over capacity*, sementara 34% mengalami *Under capacity*. Ini menunjukkan bahwa banyak pegawai/buruh yang memiliki kualifikasi pendidikan lebih tinggi namun bekerja di posisi yang tidak sesuai. Sebaliknya, pada kelompok berusaha sendiri, 25,8% mengalami *Over capacity* dan 48,1% mengalami *Under capacity*. Meskipun persentase *Over capacity* pada kelompok ini lebih rendah dibandingkan pegawai/buruh, namun *Under capacity* di kalangan mereka lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa mereka bekerja di posisi yang lebih tinggi dari tingkat pendidikan mereka.

Hal menarik lainnya adalah kelompok pekerja keluarga, yang menunjukkan 13,2% mengalami *Over capacity*, meskipun mereka merupakan pekerja yang tidak dibayar. Pekerja keluarga yang memiliki pendidikan tinggi namun bekerja di posisi yang lebih rendah menunjukkan ketidaksesuaian yang lebih besar antara kualifikasi dan pekerjaan mereka. Ketidaksesuaian ini semakin jelas mengingat mereka tidak menerima kompensasi finansial atas pekerjaan yang mereka lakukan.

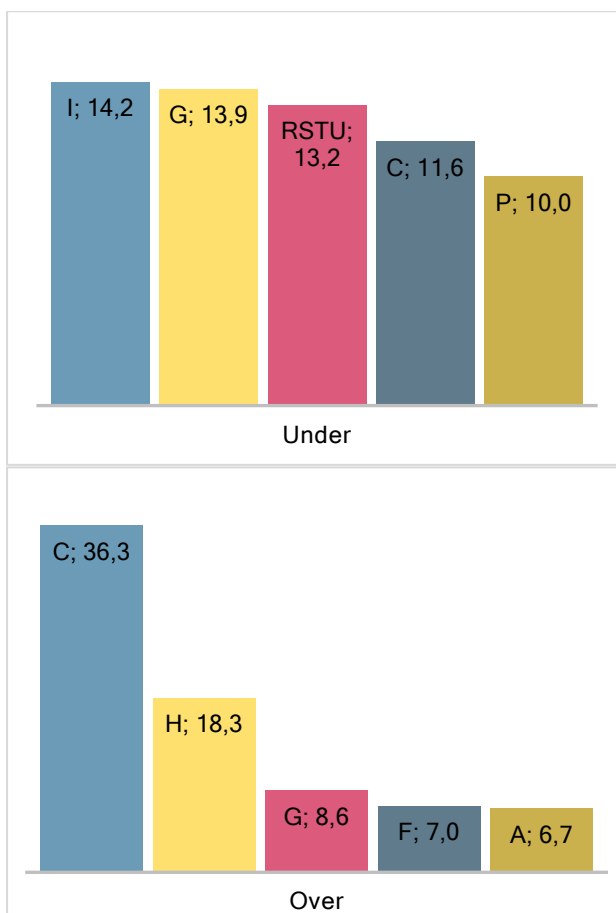
**Gambar 4. 23 Mismatch Vertikal Berdasarkan Status Pekerjaan, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Berdasarkan Lapangan usaha, *mismatch* tertinggi dalam kategori *Under capacity* didominasi oleh sektor Penyedia Akomodasi dan Penyedia Makan Minum (I) yang mencatatkan 14,2%, diikuti oleh Perdagangan Besar dan Eceran (G) dengan 13,9%, serta Kesenian, Hiburan dan Rekreasi, Aktivitas Jasa Lainnya dan Aktivitas Rumah Tangga Sebagai Pemberi Kerja (RSTU) yang mencapai 13,2%. Sektor Industri Pengolahan (C) dan Pendidikan (P) masing-masing mencatatkan angka 11,6% dan 10%, menunjukkan bahwa banyak pekerja di sektor-sektor ini memiliki pendidikan yang lebih rendah dari posisi yang mereka jalani.

**Gambar 4. 24 Lima Lapangan Usaha dengan *Mismatch* Vertikal Tertinggi, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Sementara itu, dalam kategori *Over capacity*, sektor Industri Pengolahan (C) mencatatkan angka tertinggi dengan 36,3%, diikuti oleh sektor Pengangkutan dan Pergudangan (H) yang mencatatkan 18,3%. Sektor Perdagangan Besar dan Eceran (G), Konstruksi (F), dan Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (A) masing-masing mencatatkan 8,6%, 7%, dan 6,7%, yang menunjukkan bahwa pekerja di sektor-sektor ini sering kali memiliki pendidikan yang lebih tinggi dari jabatan yang mereka jalani.

## BAB V PENGANGGURAN

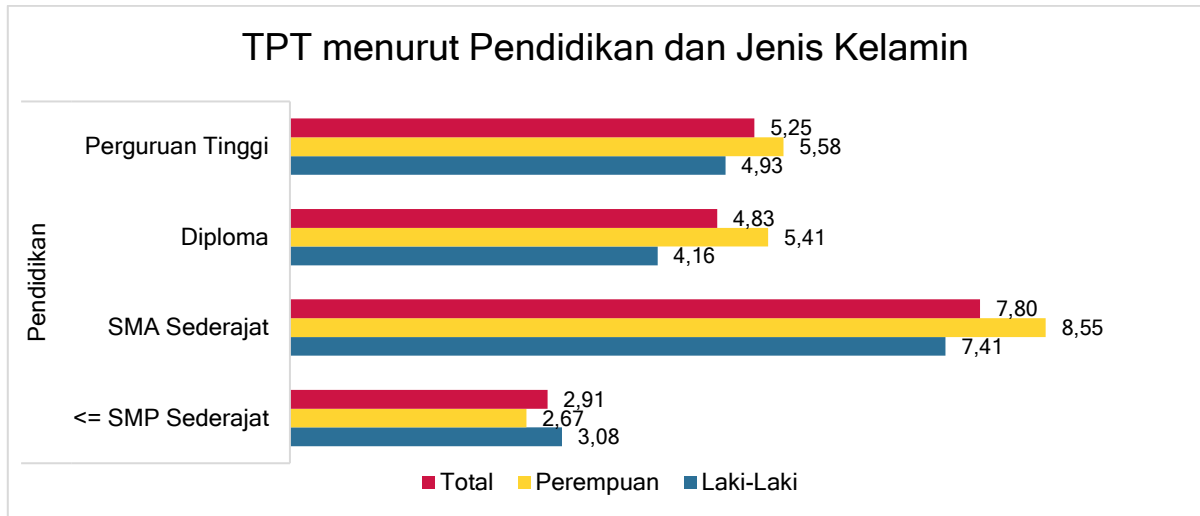
### 5.1 Deskripsi Pengangguran Terbuka

Pengangguran, dapat didefinisikan sebagai penduduk usia kerja yang tidak memiliki pekerjaan baik yang saat ini sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha baru maupun yang sedang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan. Pengangguran juga meliputi seseorang yang sudah memiliki pekerjaan atau usaha namun belum memulai pekerjaan atau usahanya ketika survei dilakukan. Sementara itu, TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) merupakan persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja.

Berdasarkan karakteristik pendidikan, TPT tertinggi terdapat pada level pendidikan SMA dengan angka mencapai 7,80%. Kondisi ini menjelaskan bahwa secara rata-rata 7,80% dari angkatan kerja yang berpendidikan SMA merupakan pengangguran. Sementara itu persentase TPT terendah berada pada kelompok angkatan kerja dengan level pendidikan SMP dan di bawahnya. Berdasarkan Gambar 5.1 terlihat bahwa pada level pendidikan SMP ke bawah tingkat pengangguran terbuka berada pada angka 2,91%, angka yang cukup jauh apabila dibandingkan dengan TPT angkatan kerja yang berada pada level pendidikan SMA. Jika dibandingkan antara jenis kelamin, TPT pada kelompok angkatan kerja SMA perempuan (8,55%) lebih tinggi daripada laki-laki (7,80%) . Keadaan sebaliknya terjadi pada kelompok angkatan kerja dengan pendidikan SMP ke bawah di mana TPT perempuan (2,67%) justru lebih rendah dari laki-laki (3,08%)

Di sisi lain apabila dibandingkan, TPT pada level pendidikan perguruan tinggi (5,25%) dan diploma (4,83%) cukup jauh di bawah angka TPT SMA namun berada di atas TPT kelompok angkatan kerja dengan pendidikan SMP ke bawah. Pada level perguruan tinggi, TPT laki-laki berada pada angka 4,93% dan perempuan berada pada angka 5,58%. Kelompok angkatan kerja yang berada pada level pendidikan diploma berada pada angka yang sedikit lebih rendah dibandingkan perguruan tinggi yakni 4,16% untuk laki-laki dan 5,41% untuk perempuan. Baik kelompok angkatan kerja yang berada pada level pendidikan perguruan tinggi maupun diploma keduanya memiliki TPT yang lebih tinggi pada perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

**Gambar 5. 1 TPT menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin, 2024**

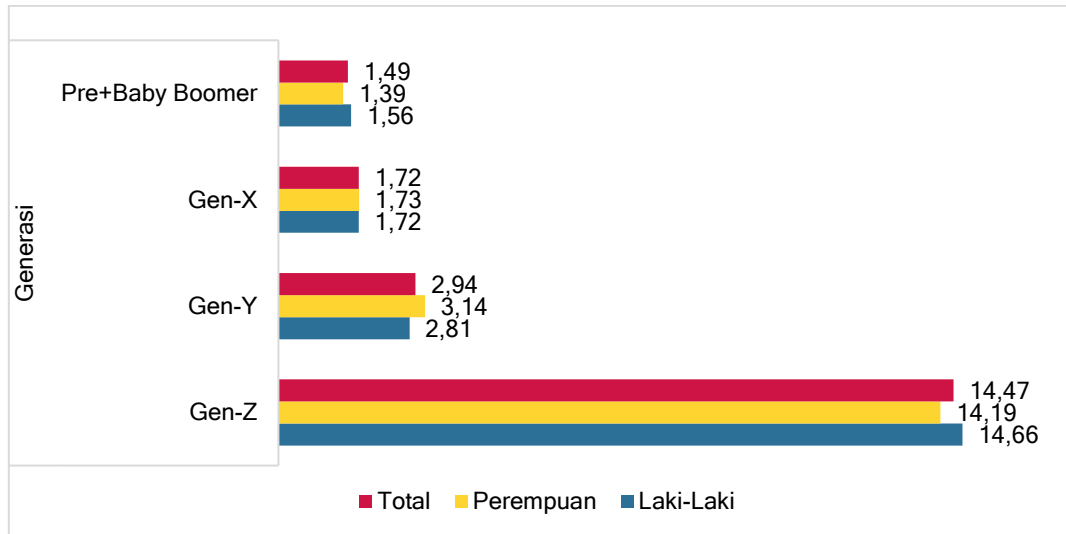


Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Berdasarkan Gambar 5.2 terlihat bahwa pada tahun 2024 tingkat pengangguran tertinggi ada pada kelompok angkatan kerja yang merupakan Generasi Z yang mencapai angka 14,47%. Kondisi ini terjadi dikarenakan mayoritas angkatan kerja yang merupakan Gen Z sedang berada pada fase transisi antara sekolah dan bekerja, sehingga mereka yang baru lulus dari pendidikan akan lebih mudah tercatat sebagai angkatan kerja yang menganggur. Berdasarkan jenis kelamin TPT pada angkatan kerja Generasi Z laki-laki sedikit lebih tinggi jika dibandingkan dengan angkatan kerja perempuan (14,66% dan 14,19%)

Sementara itu angkatan kerja yang merupakan Generasi Y, Generasi X dan *Pre-baby boomer* secara berturut-turut memiliki angka TPT yang semakin kecil jauh di bawah angka TPT Generasi Z (2,94%; 1,72%; 1,49%). Berdasarkan jenis kelamin ketiga generasi tersebut memiliki pola yang beragam. Pada Generasi *Pre-baby boomer* TPT pada angkatan kerja laki-laki (1,56%) memiliki angka yang lebih tinggi dibandingkan perempuan (1,39). Sedangkan pada Gen X dan Gen Y secara berturut-turut TPT pada angkatan kerja laki-laki (1,72% dan 2,81%) memiliki angka yang lebih rendah dibandingkan perempuan (1,73% dan 3,14%).

**Gambar 5. 2 TPT menurut Generasi dan Jenis Kelamin, 2024**

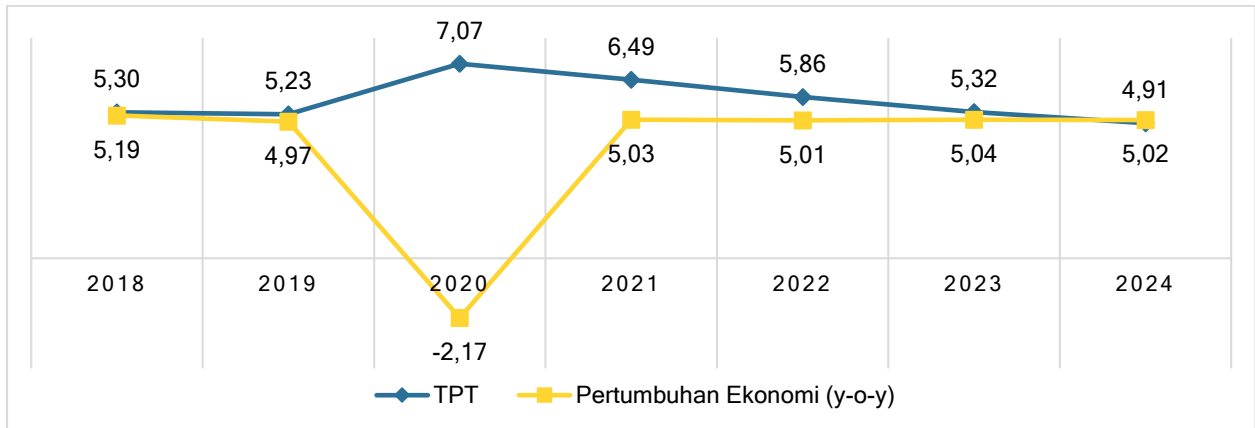


Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

## 5.2 Anomali Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi

Pada Gambar 5.3., pada tahun 2018 tercatat pertumbuhan ekonomi yaitu sebesar 5,19% dengan TPT sebesar 5,30%. Kemudian pada tahun 2019, pertumbuhan ekonomi sedikit mengalami penurunan menjadi 4,97%, sedangkan TPT juga turun menjadi 5,23%. Namun, pada tahun 2020 terjadi guncangan ekonomi secara global akibat dari pandemi covid-19 yang membuat pertumbuhan ekonomi turun menjadi -2,17%. Hal ini juga menyebabkan TPT meningkat hingga mencapai 7,07%. Kemudian tahun 2021, kondisi ekonomi mulai pulih yang ditandai dengan pertumbuhan ekonomi mencapai 5,03%, yang juga diikuti oleh penurunan TPT menjadi 6,49%. Pemulihan ekonomi akibat pandemi covid-19 terus berlanjut hingga tahun 2022 dengan pertumbuhan ekonomi sebesar 5,01% dan TPT kembali menurun menjadi 5,86%. Kemudian pada tahun 2024, pertumbuhan ekonomi menunjukkan angka yang stabil yaitu sebesar 5,02% dan TPT terus menurun hingga mencapai 4,91%, di mana angka TPT pada tahun 2024 adalah yang terendah sepanjang periode pengamatan dari tahun 2018 hingga 2024.

**Gambar 5. 3 TPT dan Pertumbuhan Ekonomi, 2018-2024**

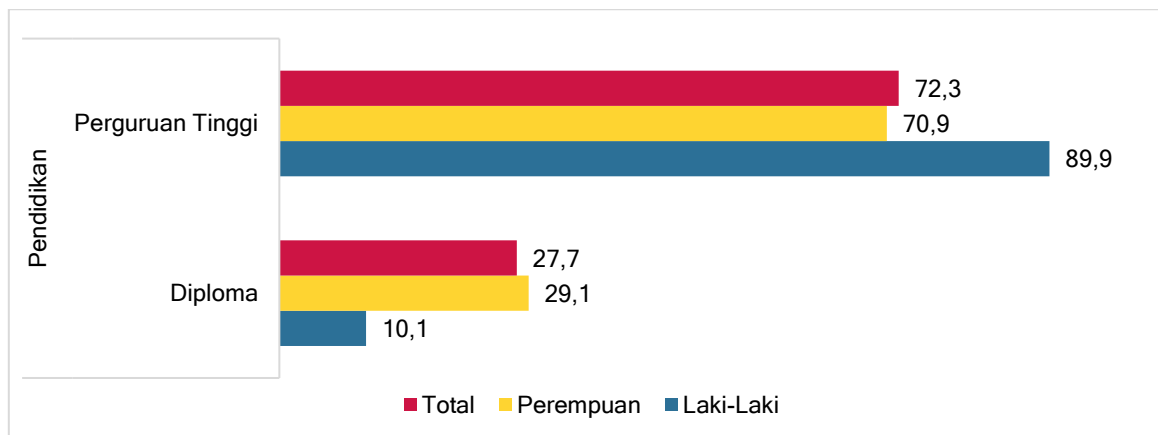


Sumber: BPS 2024, diolah

### 5.3 Kebocoran Kompetensi Tenaga Kerja

Kebocoran kompetensi tenaga kerja dalam subbab ini akan menampilkan tingkat pendidikan menurut jenis kelamin, kelompok umur, serta pengalaman pelatihan yang pernah diikuti. Kebocoran tenaga kerja yang dimaksud dalam subbab ini adalah tenaga kerja berpendidikan diploma dan perguruan tinggi sederajat tetapi masuk kedalam Bukan Angkatan Kerja (BAK) yang berumur 25-44 tahun. Kelompok umur 24-44 tahun dipilih karena dianggap masih memiliki potensi besar dalam pembangunan, sebelum produktivitas mulai menurun setelah usia 44 tahun.

**Gambar 5. 4 Kebocoran Kompetensi Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin, 2024**

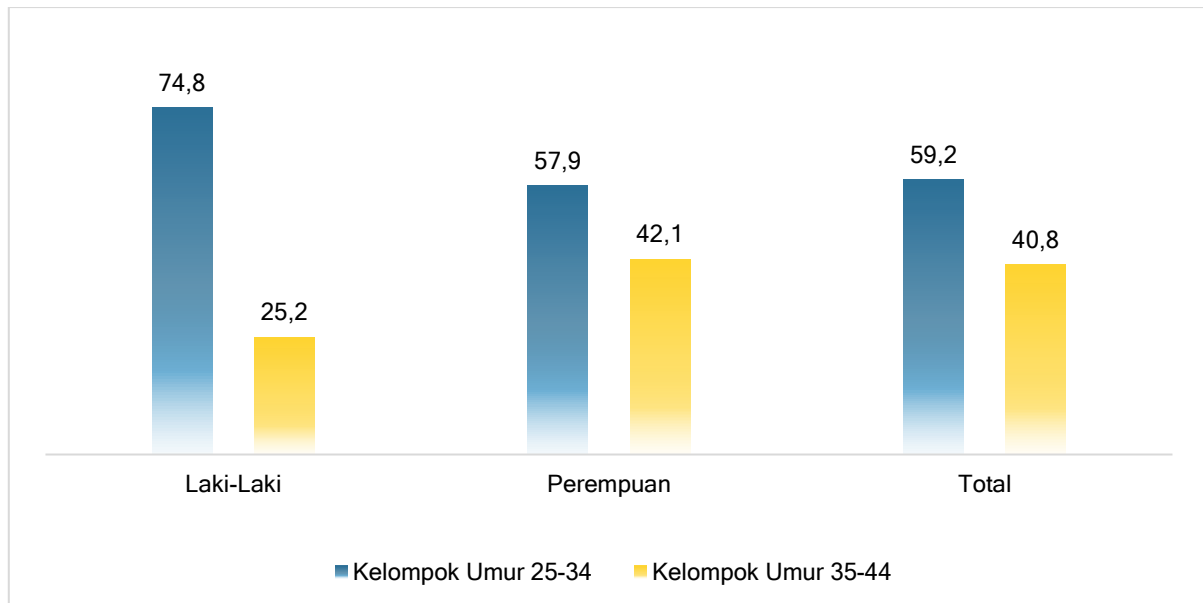


Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Jika dilihat dari tingkat pendidikan perguruan tinggi mengalami kebocoran lebih banyak jika dibandingkan dengan diploma. Laki-laki dengan pendidikan perguruan tinggi yang mengalami kebocoran kompetensi mencapai 89,9% dan perempuan sebesar 70,9%.

Kemudian kebocoran kompetensi pada tingkat pendidikan diploma lebih banyak dialami oleh perempuan yaitu sebesar 29,1% dan laki-laki sebesar 27,7%. Besarnya tingkat kebocoran kompetensi di jenjang pendidikan perguruan tinggi merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan karena menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dengan kebutuhan pasar kerja.

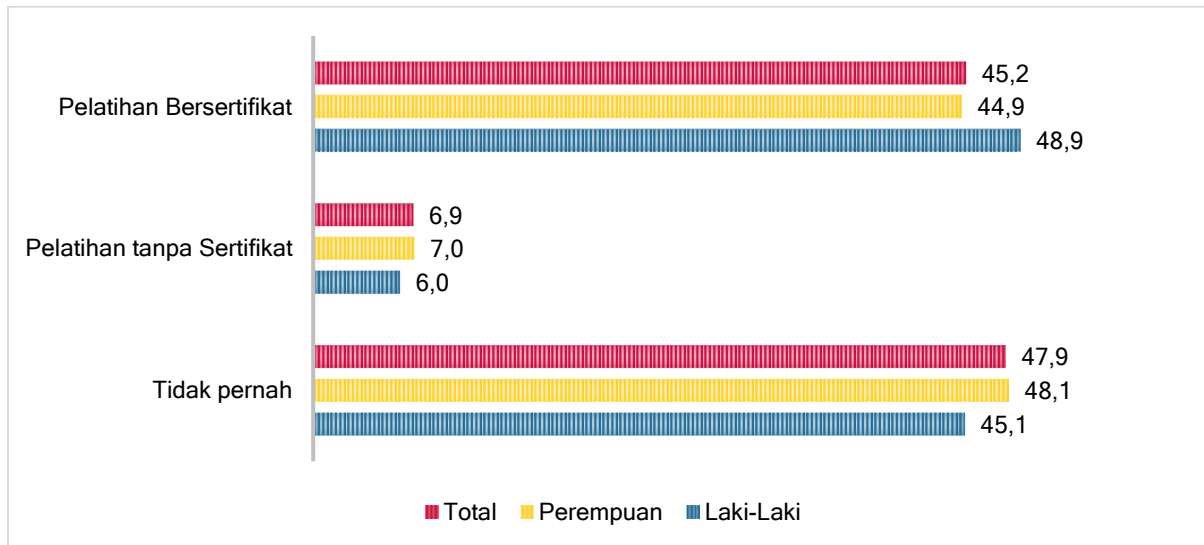
**Gambar 5. 5 Kebocoran Kompetensi Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Jika dilihat dari jenis kelamin dan kelompok umur 25-34 dan 35-44 tahun, kelompok umur 25-34 yang lebih banyak mengalami kebocoran kompetensi yaitu sebesar 59,2% jika dibandingkan kelompok umur 35-44 tahun yang sebesar 40,8%. Laki-laki dengan kelompok umur 25-34 mengalami kebocoran lebih banyak jika dibandingkan perempuan, sedangkan pada kelompok umur 35-44 tahun didominasi oleh perempuan. Kemudian jika dilihat berdasarkan kebocoran kompetensi kerja dan pengalaman pelatihan, menunjukkan bahwa penduduk yang masuk ke dalam BAK dan pernah mengikuti pelatihan bersertifikat menunjukkan angka yang tinggi. Sebesar 48,9% laki-laki dan 44,9% perempuan yang pernah mengikuti pelatihan bersertifikat, namun keluar dari angkatan kerja. Padahal, penduduk yang pernah mengikuti pelatihan sangat berpotensi memiliki daya tawar dalam pasar kerja. Kemudian, banyak perusahaan yang mengharuskan pekerja dengan jenis pelatihan dan memiliki sertifikat tertentu sebagai kriteria perekrutan.

**Gambar 5. 6 Kebocoran Kompetensi Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Pengalaman Pelatihan, 2024**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

## BAB VI ISU TEMATIK

Kondisi pasar kerja berlangsung secara dinamis dari waktu ke waktu. Pasar kerja pada semester 1 tahun 2025 berfokus pada kondisi riil yang terjadi selama Januari-Juni 2025. Pada awal tahun 2025 kondisi pasar kerja ditandai dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK), khususnya terjadi daerah pusat industri di sekitar DKI Jakarta dan Jawa Barat. Secara perlahan beberapa daerah juga mengalami kondisi yang sama. Bahkan PHK terus berlangsung hingga akhir semester 1 tahun 2025. Disisi lain, tenaga kerja yang baru lulus sekolah kian bertambah. Sebagian besar tenaga kerja yang baru lulus sekolah membutuhkan lapangan kerja. Kondisi pasar kerja diwarnai dengan persaingan antara tenaga kerja baru lulus dengan tenaga kerja yang memiliki pengalaman akibat korban PHK. Karena itu, *new comer* akan dibahas secara khusus dalam bab ini.

Topik lain yang juga menarik untuk dibahas adalah mobilitas sektoral. Sebagian tenaga kerja juga ada yang memutuskan berganti pekerjaan dalam periode setahun terakhir. Keluar masuknya tenaga kerja menurut lapangan usaha akan disajikan dalam bab ini. Potensi pengembangan pasar kerja dan penciptaan lapangan kerja baru perlu dikaitkan dengan sektor unggulan yang menjadi potensi ekonomi di berbagai wilayah. Analisis Pengembangan lapangan usaha akan disajikan dengan memperhatikan share PDRB dan penyerapan sektoral serta upah rata-rata sektoral untuk mendukung pengembangan lapangan usaha yang mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

### 6.1. Kegiatan Utama Penduduk Usia Kerja yang Baru Lulus Sekolah

Jumlah penduduk usia kerja berdasarkan data Sakernas Agustus 2025 berkisar 215,27 juta jiwa. Penduduk usia kerja yang berkaitan dengan baru lulus sekolah dibatasi 15-35 tahun, yang diperkirakan jumlahnya mencapai 88,93 juta. Penduduk usia kerja 15-35 tahun kalau diperhatikan berdasarkan tahun lulus sekolahnya, maka hanya 15,4 persen yang lulus pada tahun 2023-2024. Sementara yang lulus tahun 2020-2022 diperkirakan mencapai 25,3 persen dan selebihnya merupakan lulusan sebelum 2020.

Penduduk usia kerja yang lulus tahun 2023-2024 sebagian besar merupakan bukan angkatan kerja yang persentasenya mencapai 57,2 persen. Sedangkan yang bekerja mencapai 30,7 persen dan yang mencari kerja (pengangguran terbuka) hanya 12,1 persen. Tingginya lulusan tahun 2023-2024 yang menjadi bukan angkatan kerja terjadi pada lulusan SMP ke bawah yang mencapai 87 persen. Lulusan tahun 2023-2024 yang

berpendidikan Diploma dan perguruan tinggi yang menjadi bukan angkatan kerja berkisar 13,5 persen. Sebagian besar lulusan 2023-2024 yang berpendidikan Diploma dan perguruan tinggi yang bekerja berkisar 65,0 persen dan 63,1 persen.

**Tabel 6. 1 Jumlah dan Persentase Penduduk usia Kerja (umur < 35 tahun) menurut Kegiatan Utama, Pendidikan dan Tahun Lulus.**

Pendidikan	Tahun Lulus	Bekerja		Menganggur		BAK	
		n	%	N	%	n	%
<b>&lt;= SMP</b>	2023-2024	717,451	11.8	69,767	1.2	5,277,778	87
<b>Sederajat</b>	2020-2022	1,684,600	17.7	196,629	2.1	7,644,878	80.3
	2018-2019	859,520	56.4	168,792	11.1	494,589	32.5
	Sebelum 2018	14,726,469	68.5	874,034	4.1	5,885,452	27.4
<b>SMA</b>	2023-2024	2,340,913	40.2	1,174,483	20.2	2,309,982	39.7
	2020-2022	5,755,188	57.2	1,123,181	11.2	3,181,966	31.6
	2018-2019	3,636,767	68.5	478,198	9	1,197,358	22.5
<b>Diploma</b>	Sebelum 2018	13,794,113	73.8	831,693	4.5	4,058,313	21.7
	2023-2024	117,461	65	38,838	21.5	24,316	13.5
	2020-2022	314,570	81.9	37,036	9.6	32,484	8.5
	2018-2019	215,306	81.8	14,030	5.3	33,815	12.9
<b>Perguruan Tinggi</b>	Sebelum 2018	761,449	78.1	40,511	4.2	172,414	17.7
	2023-2024	1,023,893	63.1	378,347	23.3	219,398	13.5
	2020-2022	2,131,482	83.7	215,089	8.4	200,247	7.9
	2018-2019	1,272,992	85.3	64,565	4.3	154,781	10.4
<b>Total</b>	Sebelum 2018	2,550,816	85.4	68,132	2.3	366,898	12.3
	2023-2024	4,199,718	30.7	1,661,435	12.1	7,831,474	57.2
	2020-2022	9,885,840	43.9	1,571,935	7	11,059,575	49.1
	2018-2019	5,984,585	69.7	725,585	8.4	1,880,543	21.9
	Sebelum 2018	31,832,847	72.1	1,814,370	4.1	10,483,077	23.8

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Penduduk usia kerja yang lulus pada tahun 2023-2024 dan berpendidikan SMA yang bekerja mencapai 40,2 persen, sedangkan yang menjadi bukan Angkatan kerja sebesar 39,7 persen. Sementara mereka yang mencari kerja (pengangguran terbuka) mencapai 20,2 persen. Angka pengangguran lulusan 2023-2024 yang berpendidikan SMA merupakan yang tertinggi dibandingkan jenjang Pendidikan lainnya. Angka pengangguran terbuka yang baru lulus diperkirakan mencapai 33,4 persen. Sementara angka pengangguran terbuka yang berpendidikan Diploma dan Perguruan Tinggi masing-masing sebesar 24,8 persen dan 27,0 persen.

Pada tabel 6.2 disajikan rata-rata lama mencari kerja lulusan 2023-2024. Secara umum, tidak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam lama mencari kerja. Laki-laki sekitar 6,8 bulan dan perempuan 6,7 bulan. Namun, lama mencari kerja relatif berbeda pada pencari kerja yang sambil bekerja. Perempuan yang sudah bekerja

dan masih mencari kerja lebih lama durasi mencari kerjanya dibandingkan dengan laki-laki. Durasi mencari kerja menurut pendidikan, paling lama terjadi pada lulusan berpendidikan diploma yang mencapai 8,1 bulan, sedangkan yang berpendidikan perguruan tinggi sekitar 7,1 bulan. Namun, bagi pencari kerja berpendidikan perguruan yang sambil bekerja memiliki durasi yang lebih lama dibandingkan pencari kerja yang berpendidikan Diploma.

**Tabel 6. 2 Rata-rata lama mencari kerja lulusan 2023-2024**

Karakteristik	Mencari Pekerjaan			
	Mencari Pekerjaan sambil Bekerja	Hanya mencari pekerjaan	Total	
<b>Jenis Kelamin</b>	L	6.9	6.8	6.8
	P	7.2	6.6	6.7
<b>Pendidikan</b>	SMA Sederajat	6.3	6.3	6.3
	Diploma	7.9	8.2	8.1
	PT	8.6	7.5	7.9
<b>Kel Umur</b>	15-24	6.8	6.5	6.6
	25-34	9.6	9.3	9.4
<b>Generasi</b>	Gen-Z	7.0	6.7	6.8
	Gen-Y	8.9	8.5	8.7
<b>Pelatihan</b>	Tidak pernah	6.7	6.5	6.5
	Tanpa Sertifikat	7.7	7.0	7.3
	Bersertifikat	7.7	7.3	7.4
	Total	7.0	6.7	6.8

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Perbedaan yang cukup signifikan terjadi pada gen-Y atau generasi milenial. Generasi milenial cenderung memiliki durasi yang lebih lama dalam mencari pekerjaan dibandingkan gen-Z. Gen-Z memiliki rata-rata lama mencari kerja 6,8 bulan sedangkan generasi milenial membutuhkan 8,7 bulan. Rata-rata lama mencari kerja ini semakin tinggi ketika mereka memiliki pekerjaan sambil mencari kerja.

Perbedaan lama mencari kerja juga terjadi pada pencari kerja yang pernah mengikuti pelatihan dan yang belum pernah mengikuti pelatihan. Pencari kerja yang belum pernah ikut pelatihan justru memiliki durasi yang lebih pendek dibandingkan dengan yang pernah ikut pelatihan, apalagi pelatihan yang bersertifikat. Kondisi ini sangat menarik untuk diperhatikan. Secara teori seharusnya tenaga kerja yang memiliki sertifikat keterampilan akan lebih mudah dalam mencari pekerjaan. Namun, bisa jadi karena terbatasnya pekerjaan yang sesuai keterampilan yang dimiliki dan mencoba mencari pekerjaan yang sesuai, justru membutuhkan durasi yang lebih lama. Selain itu, bisa jadi

tawaran gaji atau pendapatan tidak sesuai dan hanya disetarakan dengan yang belum pernah mengikuti pelatihan. Sehingga mereka masih mencari alternatif pekerjaan yang lain. Pilih-pilih pekerjaan yang sesuai keterampilan dan keahlian sering kali menghambat dalam memutuskan mereka untuk bekerja. Disisi lain, ketika sertifikat keterampilan juga tidak mampu meningkatkan tawaran gaji/upah, maka dalam jangka panjang akan memunculkan demotivasi dalam mengikuti pelatihan bersertifikat. Sering kali penentuan upah dalam pasar kerja hanya berdasarkan jenjang pendidikan formal saja dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dianggap sebagai faktor pendukung dan tidak menjadi penentu dalam penentuan upah/gaji.

### 6.1.1. Karakteristik Pekerja yang Baru Lulus Sekolah

Karakteristik pekerja yang baru lulus dalam sub-bab ini akan dibatasi untuk pendidikan SMA ke atas. Sebagian besar lulusan 2023-2024 yang bekerja saat ini merupakan pertama kali bekerja dan belum pernah bekerja sebelumnya (83,1 %). Sementara pekerja lulusan 2023-2024 yang pernah memiliki pekerjaan sebelumnya hanya 16,9 persen. Persentase pekerja yang baru lulus berdasarkan karakteristik jenis kelamin tidak menunjukkan adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki yang baru lulus sekolah dan baru pertama kali bekerja mencapai 82,6 persen dan perempuan 83,6 persen.

Perbedaan karakteristik pekerja yang baru lulus berdasarkan pendidikan menunjukkan pola yang relatif berbeda antar jenjang pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin rendah persentase yang baru pertama kali bekerjanya. Kondisi ini menunjukkan bahwa sekolah sambil bekerja yang biasanya banyak terjadi pada tingkat pendidikan diploma dan perguruan tinggi. Bahkan mungkin mereka bekerja untuk mengumpulkan biaya rencana kuliahnya. Setelah lulus kuliah mereka sebenarnya memiliki pengalaman bekerja sebelumnya.

**Tabel 6. 3 Distribusi Persentase Lulusan 2023-2024 berdasarkan pengalaman Bekerja**

Karakteristik		Pengalaman Bekerja					
		Baru Bekerja		Pernah Bekerja sebelumnya		Total	
		n	%	n	%	n	%
Jenis Kelamin	L	1,404,096	82.6	295,960	17.4	1,700,056	100.0
	P	1,490,226	83.6	291,985	16.4	1,782,211	100.0
Pendidikan	SMA Sederajat	1,995,027	85.2	345,886	14.8	2,340,913	100.0
	Diploma	96,211	81.9	21,250	18.1	117,461	100.0
	PT	803,084	78.4	220,809	21.6	1,023,893	100.0
Kel Umur	15-24	2,625,610	85.1	459,658	14.9	3,085,268	100.0
	25-34	268,712	67.7	128,287	32.3	396,999	100.0

Generasi	Gen-Z	2,818,842	84.1	534,557	15.9	3,353,399	100.0
	Gen-Y	75,480	58.6	53,388	41.4	128,868	100.0
Pelatihan	Tidak pernah	1,976,680	85.7	331,029	14.3	2,307,709	100.0
	Tanpa Sertifikat	166,877	79.2	43,884	20.8	210,761	100.0
	Bersertifikat	750,765	77.9	213,032	22.1	963,797	100.0
	Total	2,894,322	83.1	587,945	16.9	3,482,267	100.0

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Kondisi lain yang diduga berkaitan dengan tingginya persentase pekerja lulusan perguruan tinggi yang telah memiliki pengalaman bekerja sebelumnya adalah mereka bekerja sebagai *freelancer* dalam berbagai kesempatan yang memiliki durasi pendek. Mahasiswa Tingkat akhir biasanya banyak yang mulai bergabung dalam berbagai kesempatan yang terkait dengan pengembangan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya. Selain itu, membangun *networking* sering kali menjadi alasan utama mereka ikut dalam berbagai *event* kegiatan ekonomi. Survei politik, desain web, multimedia, arsitek, dan berbagai disiplin keilmuan biasanya memiliki segmentasi pasar sendiri. Bahkan sering kali mahasiswa diajak langsung oleh dosen-dosen untuk mengaplikasikan keilmuan di bawah pengawasan dosen.

Pada tabel 6.4 disajikan distribusi persentase lulusan 2023-2024 berdasarkan lapangan usaha. Secara umum, penyerapan pekerja yang baru lulus terbesar adalah lapangan usaha perdagangan (24,0 %) dan sektor industri pengolahan sebesar 15,3 persen. Sektor pertanian menjadi posisi ketiga terbesar dengan persentase 13,2 persen dan diikuti sektor penyedia akomodasi dan makan-minum dengan persentase 12,6 persen. Empat lapangan usaha yang terbesar dalam menyerap pekerja yang baru lulus relatif sama dengan penyerapan tenaga kerja secara total di Indonesia, yaitu didominasi oleh sektor pertanian, perdagangan, industri, dan penyedia akomodasi makan-minum, hanya saja urutan persentase yang agak berbeda.

Kalau memperhatikan karakteristik jenis kelamin, tampak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Empat terbesar lapangan usaha yang menyerap pekerja perempuan yang baru lulus adalah sektor perdagangan, industri pengolahan, jasa pendidikan, dan penyedia akomodasi makan-minum. Sementara pekerja laki-laki banyak terserap di sektor perdagangan, pertanian, industri pengolahan, dan penyedia akomodasi makan-minum. Penyerapan pekerja yang baru lulus menurut pendidikan menunjukkan pola yang berbeda. Pekerja yang berpendidikan perguruan tinggi banyak terserap pada sektor jasa pendidikan dengan persentase mencapai 29,5 persen. Sementara lulusan yang berpendidikan Diploma banyak terserap pada sektor jasa kesehatan dan kegiatan sosial

dengan persentase sebesar 28,9 persen. Pekerja yang berpendidikan SMA masih terpusat pada sektor perdagangan, industri pengolahan, dan pertanian.

**Tabel 6. 4 Persentase Lulusan 2023-2024 yang bekerja berdasarkan Lapangan Usaha**

Karakteristik	Lapangan Usaha																
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	MN	O	P	Q	RSTU
<b>Jenis Kelamin</b>																	
L	19.1	1.4	14.0	0.2	0.2	5.1	23.2	5.5	11.6	1.5	1.8	0.2	3.0	3.5	5.4	1.1	3.2
P	7.6	0.2	16.4	0.1	0.0	0.6	24.8	1.4	13.6	1.7	3.2	0.5	1.9	3.4	15.5	5.0	4.1
<b>Pendidikan</b>																	
SMA	17.2	0.8	19.0	0.1	0.1	3.3	28.1	3.5	15.6	1.3	1.5	0.1	1.7	0.7	2.7	0.5	3.9
Diploma	4.9	0.8	8.0	0.3	0.0	0.4	12.6	5.9	14.4	1.2	4.0	1.5	5.4	6.2	2.8	28.9	2.7
PT	5.0	0.9	7.6	0.1	0.1	1.9	15.9	2.9	5.8	2.6	4.7	0.7	3.8	9.4	29.5	6.0	3.2
<b>Kel. Umur</b>																	
15-24	14.0	0.8	16.4	0.1	0.1	2.8	25.2	3.3	13.7	1.5	2.4	0.3	2.3	2.3	8.5	2.5	3.8
25-34	7.2	1.1	6.8	0.1	0.2	2.1	14.7	3.8	4.1	2.5	3.3	1.0	3.3	12.4	26.4	7.9	2.9
<b>Generasi</b>																	
Gen-Z	13.5	0.8	15.6	0.1	0.1	2.8	24.5	3.4	13.1	1.7	2.5	0.3	2.4	2.9	9.8	2.8	3.7
Gen-Y	6.4	2.2	6.1	0.1	0.7	2.6	11.8	2.9	1.3	1.5	2.2	0.0	3.9	16.2	30.9	9.3	1.9
<b>Pelatihan</b>																	
Tidak pernah	15.7	0.8	16.0	0.1	0.1	3.1	25.3	3.6	13.5	1.2	1.8	0.4	1.8	2.5	8.2	1.9	3.9
Tanpa Sertifikat	12.0	0.2	19.1	0.1	0.0	2.9	24.7	3.1	9.4	1.5	3.2	0.5	2.7	4.8	10.0	3.8	1.9
Bersertifikat	7.5	1.0	12.7	0.1	0.2	2.0	20.8	3.0	11.2	2.7	4.1	0.2	3.7	5.4	16.4	5.6	3.5
Total	13.2	0.8	15.3	0.1	0.1	2.8	24.0	3.4	12.6	1.6	2.5	0.3	2.4	3.4	10.6	3.1	3.7

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

**KETERANGAN SEKTOR:**

A : Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	I : Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum
B : Pertambangan dan Penggalian	J : Informasi dan Komunikasi
C : Industri Pengolahan	K : Jasa Keuangan dan Asuransi
D : Pengadaan Listrik dan Gas	L : Real Estate
E : Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	M,N : Jasa Perusahaan
F : Konstruksi	O : Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib
G : Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	P : Jasa Pendidikan
H : Transportasi dan Pergudangan	Q : Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial
	R,S,T,U : Jasa Lainnya

Distribusi pekerja yang baru lulus sekolah menurut karakteristik pengalaman pelatihan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan dibandingkan pola umum penyerapan tenaga kerja. Pekerja yang pernah ikut pelatihan baik bersertifikat maupun tanpa sertifikat masih terfokus pada sektor perdagangan, industri pengolahan dan jasa pendidikan. Namun demikian, pengaruh pelatihan tampak pada sektor jasa pendidikan, Informasi-komunikasi, Jasa keuangan & asuransi, jasa perusahaan, dan jasa kesehatan & kegiatan sosial. Sebagian besar sektor jasa menunjukkan adanya peningkatan persentase seiring dengan pengalaman pelatihan yang pernah diikutinya. Pekerja yang memiliki sertifikat menunjukkan persentase yang lebih tinggi dibandingkan pekerja lainnya.

Penyerapan pekerja yang baru lulus sekolah menurut jabatan atau jenis pekerjaan masih terfokus pada jabatan tenaga usaha jasa. Sepertiga pekerja yang baru lulus bekerja sebagai tenaga usaha jasa. Jabatan kedua terbesar adalah jabatan pekerja kasar yang mencapai 16,6 persen dan ketiga adalah jabatan profesional. Pola penyerapan pekerja menurut jabatan ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Perempuan yang bekerja sebagai tenaga usaha jasa mencapai 38,7 persen dan sebagai pekerja profesional sebesar 17,8 persen. Sementara persentase ketiga terbesar adalah sebagai tenaga tata usaha atau tenaga administrasi. Berbeda halnya dengan pekerja laki-laki, selain sebagai tenaga usaha jasa, jabatan pekerja kasar menduduki urutan kedua dengan persentase sebesar 22,1 persen. Selanjutnya, laki-laki juga banyak yang terserap pada jabatan sebagai tenaga terampil pertanian dan tenaga pengolahan. Peran kekuatan fisik pada laki-laki tercermin dengan jelas pada jabatan pekerjaan yang mereka miliki. Pekerja kasar, tenaga pengolahan, dan usaha pertanian masih dominan mengandalkan kekuatan fisik dalam menjalani pekerjaannya.

Seiring dengan peningkatan pendidikan, jabatan profesional menunjukkan peningkatan persentase yang cukup signifikan. Lulusan perguruan tinggi yang bekerja menduduki jabatan tenaga profesional mencapai 35,2 persen sedangkan jabatan tenaga usaha jasa sebesar 19,8 persen. Sementara yang berpendidikan Diploma selain sebagai usaha jasa mereka banyak yang menempati jabatan sebagai teknisi dan jabatan profesional, masing-masing persentasenya sebesar 22,6 persen dan 15,6 persen.

**Tabel 6. 5 Distribusi Persentase Lulusan 2023-2024 yang bekerja berdasarkan Jabatan**

Karakteristik	Jabatan									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Jenis Kelamin</b>										
L	0.3	1.1	7.3	4.9	7.2	28.0	11.2	11.3	6.6	22.1
P	0.0	0.7	17.8	4.7	12.2	38.7	4.3	7.4	2.8	11.4
<b>Pendidikan</b>										
SMA	0.1	0.4	2.7	2.6	4.0	39.7	9.9	12.4	5.9	22.3
Diploma	0.2	0.6	15.6	22.6	17.3	28.5	2.1	2.9	1.9	8.3
PT	0.4	2.0	35.2	7.9	22.1	19.8	3.2	2.8	2.1	4.6
<b>Kel Umur</b>										
15-24	0.1	0.6	10.2	4.3	8.4	35.5	8.0	10.1	4.7	17.9
25-34	0.7	3.0	31.7	8.3	20.0	17.7	4.9	2.6	4.1	6.9
<b>Generasi</b>										
Gen-Z	0.1	0.8	11.9	4.6	9.4	34.3	7.8	9.5	4.7	17.0
Gen-Y	1.5	3.5	33.2	10.7	18.4	12.6	4.2	3.6	4.4	7.7
<b>Pelatihan</b>										
Tidak pernah	0.1	0.6	8.9	3.6	7.7	35.4	9.0	10.1	4.9	19.5
Tanpa Sertifikat	0.2	1.2	13.4	6.2	9.9	32.4	6.0	8.8	6.0	15.9
Bersertifikat	0.3	1.4	21.5	7.3	14.6	29.1	4.8	7.4	3.7	10.0
Total	0.2	0.9	12.7	4.8	9.7	33.5	7.7	9.3	4.7	16.6

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

**Keterangan Jabatan:**

- |                 |                  |
|-----------------|------------------|
| 0. TNI/Polri    | 1. Manajer       |
| 2. Profesional  | 3. Teknisi       |
| 4. Tenaga Usaha | 5. Usaha Jasa    |
| 6. Pertanian    | 7. Pengolahan    |
| 8. Operator     | 9. Pekerja Kasar |

Pengaruh pelatihan terlihat pada jabatan tinggi (kode 1, 2, dan 3). Persentase yang pernah ikut pelatihan bersertifikat menunjukkan pola peningkatan dibandingkan dengan yang tidak ikut pernah pelatihan. Pada jabatan *middle*, hanya jabatan tenaga tata usaha yang menunjukkan peningkatan dengan adanya sertifikat pelatihan yang dimiliki.

Tabel 6.6 menyajikan distribusi persentase lulusan 2023-2024 yang bekerja berdasarkan status pekerjaan utama. Sebagian besar mereka bekerja sebagai pegawai/buruh/karyawan dengan persentase sebesar 62,6 persen. Persentase terbesar kedua adalah sebagai pekerja keluarga yang mencapai 26,1 persen, dengan kata lain 1 dari 4 lulusan 2023-2024 bekerja sebagai *unpaid worker*. Dari sisi produktivitas, pekerja keluarga sebenarnya tidak menghasilkan apapun, hanya sekedar membantu keluarga dalam menjalankan usaha atau kegiatan ekonomi. Kemungkinan besar kondisi ini terjadi sambil menunggu lowongan kerja yang lebih baik dan sesuai kompetensi keahlian atau keterampilan yang dimilikinya. Lulusan 2023-2024 yang bekerja sebagai pekerja keluarga mengalami penurunan seiring dengan peningkatan pendidikan. Lulusan SMA yang menjadi pekerja keluarga mencapai 32,4 persen dan lulusan diploma turun menjadi

13,4 persen. Sementara lulusan perguruan tinggi yang berstatus pekerja keluarga hanya 13,0 persen.

Pola penyerapan berdasarkan karakteristik jenis kelamin menunjukkan pola yang cukup berbeda antara laki-laki dan perempuan. Perempuan yang berstatus pegawai/karyawan/ buruh mencapai 68,7 persen, sedangkan laki-laki sebesar 56,2 persen. Sementara yang berstatus sebagai pekerja keluarga lebih tinggi laki-laki dengan persentase sebesar 29,1 persen dan perempuan sebesar 23,2 persen.

**Tabel 6. 6 Persentase Lulusan 2023-2024 yang bekerja berdasarkan Status Pekerjaan**

Karakteristik	Status Pekerjaan						
	1	2	3	4	5	6	7
<b>Jenis Kelamin</b>							
L	6.5	1.3	0.7	56.2	1.8	4.4	29.1
P	5.4	0.6	0.2	68.7	0.3	1.5	23.2
<b>Pendidikan</b>							
SMA	5.4	1.0	0.3	55.4	1.5	4.0	32.4
Diploma	3.9	0.8	0.3	80.8		0.8	13.4
PT	7.4	1.0	0.8	76.9	0.2	0.7	13.0
<b>Kel Umur</b>							
15-24	5.6	0.8	0.3	61.1	1.2	3.1	27.9
25-34	8.7	2.0	1.2	74.5	0.1	1.4	12.0
<b>Generasi</b>							
Gen-Z	5.9	0.8	0.4	61.9	1.1	3.0	26.9
Gen-Y	7.3	4.7	2.3	79.4	0.2	1.7	4.4
<b>Pelatihan</b>							
Tidak pernah	6.0	1.0	0.5	58.3	1.3	3.2	29.7
Tanpa Sertifikat	6.1	1.8	0.4	67.6	1.1	2.6	20.5
Bersertifikat	5.8	0.9	0.4	71.7	0.4	2.2	18.6
Total	6.0	1.0	0.4	62.6	1.0	2.9	26.1

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

**Keterangan Status Pekerjaan:**

- |                                 |                                       |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Berusaha Sendiri             | 2. Berusaha dibantu buruh tidak tetap |
| 3. Berusaha dibantu buruh Tetap | 4. Buruh/Pegawai/Karyawan             |
| 5. Pekerja Bebas Non Pertanian  | 6. Pekerja Bebas Pertanian            |
| 7. Pekerja Keluarga             |                                       |

Penyerapan lulusan 2023-2024 menurut pengalaman pelatihan menunjukkan peran positif pelatihan dalam mendukung status pekerjaan. Pelatihan bersertifikat yang diikuti sebelumnya telah mendorong penyerapan yang semakin tinggi. Pekerja yang pernah ikut pelatihan bersertifikat dan menjadi pegawai/buruh/karyawan mencapai 71,7 persen dan lebih tinggi dibandingkan dengan yang belum pernah ikut pelatihan. Disisi lain, persentase yang menjadi pekerja keluarga semakin kecil seiring pengalaman pelatihan yang diikuti.

Pekerja lulusan 2023-2024 umumnya memiliki jam kerja normal, bahkan 18,9 persen memiliki jam kerja di atas 48 jam per minggu. Sekitar 1 dari 5 orang pekerja yang baru

lulus sekolah memiliki jam kerja 15-34 jam atau *under employment*. Namun ada juga diantara mereka yang memiliki jam kerja sangat rendah atau di bawah 15 jam seminggu. Persentase pekerja yang memiliki jam kerja rendah sebesar 15,4 persen.

Persentase jam kerja normal dalam seminggu yaitu 35-48 jam tertinggi pada lulusan Diploma, sedangkan lulusan perguruan tinggi sebesar 51,8 persen. Lulusan perguruan tinggi relatif banyak yang bekerja dengan jam kerja 15-34 jam seminggu. Kondisi ini menunjukkan lapangan kerja yang sesuai dengan pendidikan tinggi memang semakin kecil, apalagi untuk menjadi pegawai tetap. Sementara lulusan Diploma lebih diuntungkan dalam penyerapan pekerja, setidaknya dalam sisi jam kerjanya.

**Tabel 6. 7 Persentase Lulusan 2023-2024 yang bekerja berdasarkan Jam Kerja per minggu**

Karakteristik		Jam Kerja per Minggu				
		0 jam (Cuti)	1-14	15-34	35-48	> 48
<b>Jenis</b>	L	0.9	16.1	21.3	42.1	19.6
<b>Kelamin</b>	P	0.8	14.8	22.1	44.2	18.2
<b>Pendidikan</b>	SMA	0.9	18.5	19.8	38.3	22.5
	Diploma	0.7	5.6	13.2	64.8	15.6
	PT	0.9	9.6	26.9	51.8	10.9
<b>Kel Umur</b>	15-24	0.8	16.3	21.0	42.3	19.5
	25-34	1.2	8.4	26.6	49.6	14.1
<b>Generasi</b>	Gen-Z	0.9	15.7	21.7	42.8	19.0
	Gen-Y	0.9	7.2	22.4	53.8	15.7
<b>Pelatihan</b>	Tidak pernah	0.8	16.9	22.0	39.6	20.6
	Tanpa Sertifikat	1.1	14.3	19.4	47.5	17.7
	Bersertifikat	0.9	12.0	21.4	50.6	15.1
	Total	0.9	15.4	21.7	43.2	18.9

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Lulusan yang pernah ikut pelatihan mendukung terhadap penyerapan kerja dengan jam kerja normal atau *full employment*. Lebih dari setengah lulusan yang memiliki sertifikat pelatihan telah bekerja dalam jam kerja normal. Sementara yang masih bekerja di bawah 35 jam seminggu cukup tinggi juga. Diperkirakan 1 dari 3 lulusan yang memiliki sertifikat pelatihan masih bekerja di bawah 35 jam seminggu.

Dari sisi upah, Sebagian besar mereka masih mendapatkan upah di bawah 2,5 juta per bulan. Persentase lulusan 2023-2024 yang memiliki upah di bawah 2,5 juta per bulan mencapai 52,8 persen. Meskipun ada juga diantara mereka yang memiliki gaji di atas 5 juta yang diperkirakan mencapai 3,7 persen.

Distribusi persentase upah per bulan pada pekerja yang baru lulus sekolah pada tahun 2023-2024 memiliki pola yang seragam, yaitu sebagian besar memiliki upah di bawah 2,5 juta per bulan. Namun, pada karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa semakin

tinggi pendidikan, akan semakin persentase yang memiliki upah di atas 2,5 juta. Pekerja yang berpendidikan Diploma dan perguruan tinggi yang memiliki upah 2,5 juta hingga 5 juta masing-masing sebesar 25,3 persen dan 26,1 persen. Sementara lulusan SMA yang memiliki upah 2,5-5 juta per bulan hanya 13,2 persen.

**Tabel 6. 8 Persentase Lulusan 2023-2024 yang bekerja berdasarkan Upah per Bulan**

Karakteristik		Upah per bulan				
		Tdk punya Upah	< 2,5 Jt	2,5-5 Jt	5-10 Jt	10 Jt Keatas
<b>Jenis</b>	L	29.2	48.2	18.1	3.7	0.8
<b>Kelamin</b>	P	23.3	57.2	16.7	2.7	0.1
<b>Pendidikan</b>	SMA	32.5	52.9	13.2	1.2	0.2
	Diploma	13.4	56.1	25.3	5.1	
	PT	13.1	52.1	26.1	7.5	1.1
<b>Kel Umur</b>	15-24	28.0	53.5	15.7	2.6	0.3
	25-34	12.2	47.6	30.3	7.8	2.1
<b>Generasi</b>	Gen-Z	27.0	53.1	16.6	2.9	0.3
	Gen-Y	4.8	43.8	36.8	10.7	3.8
<b>Pelatihan</b>	Tidak pernah	29.8	52.9	15.2	1.9	0.2
	Tanpa Sertifikat	20.5	59.8	16.8	2.7	0.2
	Bersertifikat	18.7	51.0	22.6	6.4	1.3
	Total	26.2	52.8	17.4	3.2	0.5

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Pola distribusi persentase upah per bulan berdasarkan pengalaman pelatihan memiliki pola yang mirip dengan Pendidikan. Pekerja yang mengikuti pelatihan bersertifikat yang memiliki upah 2,5-5 juta per bulan meningkat menjadi 22,7 persen dibandingkan dengan pekerja baru lulus sekolah yang tidak pernah mengikuti pelatihan.

### 6.1.2. Karakteristik Pencari Kerja yang Baru Lulus Sekolah

Lulusan tahun 2023-2024 yang berpendidikan SMA ke atas yang mencari kerja dan *discourage worker* jumlahnya diperkirakan mencapai 2,2 juta atau sekitar 29,4 persen dari seluruh lulusan tahun 2023-2024 yang berpendidikan SMA ke atas. Diantara para pencari kerja, terdapat 654 ribu orang yang memiliki pekerjaan tetapi masih mencari kerja atau diperkirakan mencapai 29,1 persen. Sementara *discourage worker* diperkirakan jumlahnya mencapai 145 ribu atau 6,5 persen.

Dengan memperhatikan karakteristik jenis kelamin, maka lulusan 2023-2024 yang hanya mencari kerja lebih banyak Perempuan, tetapi *discourage worker* lebih banyak laki-laki. Pencari kerja menurut Pendidikan memiliki pola yang menarik untuk dianalisis. Seiring tingkat pendidikan yang meningkat, maka persentase lulusan yang hanya mencari kerja semakin menurun. Lulusan SMA yang hanya mencari kerja mencapai 66,1 persen dan yang lulusan perguruan tinggi sebesar 59,9 persen. Tetapi mereka yang bekerja

sambil mencari kerja justru semakin meningkat seiring dengan peningkatan pendidikan. Lowongan pekerjaan yang terbatas menyebabkan mereka berupaya untuk terus mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan yang mereka tekuni saat ini. Berbeda halnya dengan yang berpendidikan SMA, hanya 27,2 persen yang telah memiliki pekerjaan dan sambil mencari pekerjaan.

**Tabel 6. 9 Persentase Lulusan 2023-2024 yang Mencari Pekerjaan menurut Karakteristik**

Karakteristik		Mencari Pekerjaan							
		Bekerja, ttp msh mencari		Hanya mencari pekerjaan		Discourage worker		Total	
		N	%	n	%	n	%	n	%
<b>Jenis</b>	L	353,860	28.9	780,372	63.7	91,274	7.4	1,225,506	100.0
<b>Kelamin</b>	P	300,436	29.4	665,559	65.2	54,463	5.3	1,020,458	100.0
<b>Pendidikan</b>	SMA	439,612	27.2	1,066,473	66.1	108,010	6.7	1,614,095	100.0
	Diploma	19,377	33.3	35,907	61.7	2,931	5.0	58,215	100.0
	PT	195,307	34.0	343,551	59.9	34,796	6.1	573,654	100.0
<b>Kel Umur</b>	15-24	591,406	28.2	1,371,220	65.3	137,318	6.5	2,099,944	100.0
	25-34	62,890	43.1	74,711	51.2	8,419	5.8	146,020	100.0
<b>Generasi</b>	Gen-Z	643,294	28.9	1,437,934	64.6	142,991	6.4	2,224,219	100.0
	Gen-Y	11,002	50.6	7,997	36.8	2,746	12.6	21,745	100.0
<b>Pelatihan</b>	Tidak pernah	430,796	27.1	1,045,466	65.8	112,892	7.1	1,589,154	100.0
	Tanpa Sertifikat	36,143	34.8	58,656	56.5	8,967	8.6	103,766	100.0
	Bersertifikat	187,357	33.9	341,809	61.8	23,878	4.3	553,044	100.0
	Total	654,296	29.1	1,445,931	64.4	145,737	6.5	2,245,964	100.0

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Generasi milenial rupanya telah berada dalam ambang batas persaingan dalam pasar kerja dibandingkan dengan gen-Z. Perbedaan yang signifikan tampak pada lulusan yang hanya mencari kerja saja dan *discourage worker*. Generasi milenial yang hanya mencari pekerjaan sebesar 36,8 persen. Sedangkan gen-Z sekitar 64,6 persen. Tetapi yang menjadi *discourage worker* generasi milenial justru lebih tinggi dibandingkan dengan gen-Z masing-masing dengan persentase sebesar 12,6 persen dan 6,4 persen.

Proporsi lulusan 2023-2024 yang mencari pekerjaan terhadap seluruh pencari kerja dari berbagai tahun lulusan disajikan pada tabel 6.10. Secara umum, total pencari kerja lulusan 2023-2024 hanya sekitar 19,2 persen. Dengan kata lain, 1 dari lima pencari kerja merupakan lulusan tahun 2023-2024. Persentase tersebut tampak semakin tinggi pada mereka yang hanya mencari kerja. Sekitar 26,8 persen dari orang yang hanya mencari pekerjaan merupakan lulusan tahun 2023-2024.

Proporsi pencari kerja lulusan tahun 2023-2024 berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa proporsi perempuan jauh lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Baik itu pencari kerja yang sambil bekerja maupun yang hanya mencari kerja saja. Sementara

proporsi *discourage worker* perempuan yang lulus tahun 2023-2024 memiliki proporsi yang lebih rendah dibandingkan laki-laki.

**Tabel 6. 10 Proporsi Lulusan 2023-2024 yang mencari kerja dan Rasio Kecenderungan Menurut Karakteristik**

Karakteristik	Mencari Pekerjaan		Total Mencari Kerja	<i>Discourage worker</i>	Odd Ratio	
	Sambil Bekerja	Tdk Bekerja			Mencari Kerja	Mencari Kerja
<b>Jenis Kelamin</b>						
Laki-Laki	8.7	23.6	15.4	7.7	4.3	2.2
Perempuan	20.0	31.8	26.9	6.2	5.3	1.2
<b>Pendidikan</b>						
SMA	17.3	32.5	25.9	12.7	3.6	1.8
Diploma	16.3	27.6	22.2	7.3	4.7	1.5
Perguruan Tinggi	31.2	48.7	40.5	25.3	3.8	2.4
<b>Kel Umur</b>						
15-24	32.4	42.2	38.7	20.1	1.2	0.6
25-34	3.7	5.7	4.6	1.6	3.2	1.1
<b>Generasi</b>						
Gen-Z	25.9	36.9	32.6	16.1	1.6	0.8
Gen-Y	0.6	0.8	0.6	0.5	1.2	0.9
<b>Pelatihan</b>						
Tidak pernah	10.5	26.6	18.4	6.5	4.9	1.7
Tanpa Sertifikat	9.7	20.0	14.2	9.9	3.6	2.5
Bersertifikat	17.5	28.9	23.5	9.4	3.9	1.6
<b>Total</b>	<b>11.8</b>	<b>26.8</b>	<b>19.2</b>	<b>7.0</b>	<b>4.6</b>	<b>1.7</b>

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Proporsi pencari kerja menurut pendidikan menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi tahun 2023-2024 sangat tinggi. Kondisi ini sangat mungkin terjadi karena orang yang memiliki pendidikan perguruan tinggi dan Diploma yang lulus tahun-tahun sebelumnya telah bekerja tetap dan tidak mencari pekerjaan lagi. Namun demikian, proporsi *discourage worker* orang yang berpendidikan perguruan tinggi yang lulus tahun 2023-2024 mencapai 25,3 persen dari seluruh *discourage worker* dari berbagai tahun kelulusan. Kondisi ini mencerminkan bahwa semangat mereka untuk bekerja dan memiliki aktivitas kegiatan ekonomi masih tersisa. Masalah utama yang mereka hadapi adalah tidak lagi mencari pekerjaan secara aktif. *Odds ratio* atau rasio kecenderungan menunjukkan perbandingan antar dua kelompok. Secara umum *odds ratio* lulusan 2023-2024 yang mencari pekerjaan mencapai 4,6 kali dibandingkan lulusan tahun-tahun sebelumnya. Tingginya rasio kecenderungan ini menunjukkan antusiasme pencari kerja yang baru lulus sekolah untuk mendapatkan pekerjaan. Perempuan memiliki *odds ratio* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Sementara berdasarkan karakteristik Pendidikan menunjukkan bahwa lulusan Diploma yang memiliki *odds ratio* paling tinggi.

Berarti lulusan Diploma tahun 2023-2024 mencapai 4,7 kali dibandingkan dengan pendidikan Diploma yang lulus pada tahun-tahun sebelumnya. Kondisi yang perlu dikhawatirkan Adalah tingginya *odds ratio* pada *discourage worker* yang berpendidikan perguruan tinggi. Lulusan 2023-2024 dengan Pendidikan perguruan tinggi memiliki kecenderungan untuk menjadi *discourage worker* yang lebih tinggi hingga mencapai 2,4 kali dibandingkan dengan yang lulus pada tahun sebelumnya.

## 6.2. Karakteristik *Newcomer*

*New comer* adalah pekerja baru yang memulai pekerjaannya pada setahun yang lalu sebelum survei atau selama rentang waktu Agustus 2023-Agustus 2024. Berdasarkan data Sakernas Agustus 2024 terdapat 7,4 juta pekerja baru yang terdiri dari 1,96 juta pengangguran dan 5,47 juta bukan angkatan kerja. Tabel 6.11 disajikan karakteristik *new comer* berdasarkan kegiatan sebelumnya. Karakteristik *new comer* berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan atau sekitar 53,2 persen laki-laki dan perempuan sebesar 46,8 persen. Laki-laki yang menjadi pekerja baru kecenderungannya berasal dari bukan angkatan kerja, sedangkan perempuan sebelumnya memiliki kegiatan hanya mencari kerja (pengangguran terbuka).

**Tabel 6. 11 Karakteristik *New comer* Berdasarkan kegiatan utama sebelumnya**

Karakteristik		Kegiatan Sebelumnya				Total	
		Pengangguran		BAK		N	%
		N	%	N	%		
<b>Jenis</b>	L	1,031,982	52.7	2,915,203	53.3	3,947,185	53.2
<b>Kelamin</b>	P	926,030	47.3	2,550,574	46.7	3,476,604	46.8
<b>Pendidikan</b>	<= SMP	1,156,153	59.0	1,753,693	32.1	2,909,846	39.2
	SMA	610,429	31.2	2,843,229	52.0	3,453,658	46.5
	Diploma	25,315	1.3	141,561	2.6	166,876	2.2
	PT	166,115	8.5	727,294	13.3	893,409	12.0
<b>Kel Umur</b>	15-24	883,850	45.1	3,078,308	56.3	3,962,158	53.4
	25-34	312,746	16.0	1,149,700	21.0	1,462,446	19.7
	35-44	244,832	12.5	570,775	10.4	815,607	11.0
	45-54	215,035	11.0	395,280	7.2	610,315	8.2
	55-64	180,158	9.2	208,325	3.8	388,483	5.2
	65+	121,391	6.2	63,389	1.2	184,780	2.5
<b>Generasi</b>	Gen-Z	1,000,254	51.1	3,575,253	65.4	4,575,507	61.6
	Gen-Y	411,174	21.0	1,171,592	21.4	1,582,766	21.3
	Gen-X	334,551	17.1	571,965	10.5	906,516	12.2
	<i>Pre-baby boomer</i>	212,033	10.8	146,967	2.7	359,000	4.8
<b>Status Pekerjaan</b>	1. Berusaha Sendiri	309,234	15.8	638,154	11.7	947,388	12.8
	2. Berusaha dibantu buruh tak dibayar	198,059	10.1	317,623	5.8	515,682	6.9
	3. Berusaha dibantu Buruh tetap	18,690	1.0	55,173	1.0	73,863	1.0
	4. Karyawan/ Buruh	598,961	30.6	3,264,100	59.7	3,863,061	52.0
	5. Pekerja Bebas Pertanian	123,712	6.3	175,511	3.2	299,223	4.0
	6. Pek Bebas non pertanian	103,204	5.3	371,788	6.8	474,992	6.4
	7. Pekerja Keluarga	606,152	31.0	643,428	11.8	1,249,580	16.8

Karakteristik	Kegiatan Sebelumnya				Total	
	Pengangguran		BAK		N	%
	N	%	N	%		
<b>Pelatihan</b>						
Tidak pernah	1,678,883	85.7	4,206,219	77.0	5,885,102	79.3
Pelatihan tanpa Sertifikat	66,467	3.4	313,668	5.7	380,135	5.1
Pelatihan Bersertifikat	212,662	10.9	945,890	17.3	1,158,552	15.6
Total	1,958,012	100.0	5,465,777	100.0	7,423,789	100.0

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Pekerja baru yang memiliki pendidikan rendah (SMP ke bawah) memiliki kecenderungan berasal dari pengangguran terbuka yang memang mencari pekerjaan. Sementara pekerja baru yang berpendidikan SMA, Diploma, dan perguruan tinggi cenderung kegiatan sebelumnya adalah bukan angkatan kerja. Tingginya persentase yang berasal dari bukan Angkatan kerja mungkin karena mereka baru lulus sekolah dan mengurus rumah tangga, hamil, dan melahirkan. Pengalaman pelatihan mendorong tenaga kerja yang bukan Angkatan kerja untuk mendapatkan pekerjaan baru selama setahun terakhir. Sementara yang belum pernah mengikuti pelatihan cenderung berasal dari pengangguran terbuka. Jika memperhatikan status pekerjaan pekerja baru, pengangguran terbuka banyak yang bekerja sebagai pekerja keluarga, sedangkan yang bukan Angkatan kerja banyak yang bekerja sebagai pegawai/buruh/karyawan.

Berdasarkan tabel 6.12 yang menyajikan mengenai distribusi persentase *new comer* berdasarkan status pekerjaan menurut karakteristiknya, ternyata yang memiliki kecenderungan sebagai pekerja keluarga adalah Perempuan (tabel 6.12 bagian A). Sementara laki-laki memiliki kecenderungan sebagai pekerja bebas non pertanian. Kalau berdasarkan pendidikan, pekerja baru yang sebelumnya merupakan pengangguran memiliki kecenderungan sebagai pekerja bebas pertanian dan berusaha dibantu buruh tak dibayar. Bagi pekerja baru yang berpendidikan SMA, Diploma, dan perguruan tinggi memiliki kecenderungan sebagai karyawan/buruh/pegawai. Pola yang serupa terjadi pada karakteristik pengalaman pelatihan. Di mana pekerja baru yang belum pernah mengikuti pelatihan memiliki kecenderungan bekerja dengan status pekerja bebas pertanian dan berusaha dibantu buruh tidak tetap/tak dibayar. Sementara yang pernah mengikuti pelatihan memiliki kecenderungan bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai. Selain itu, perbedaan status pekerjaan antar generasi pada pekerja baru yang kegiatan sebelumnya pengangguran terbuka memiliki pola yang berbeda. Generasi tua, yaitu gen-X dan *pre-baby boomer* memilih mempersiapkan usaha yang dibantu buruh

baik dibayar maupun tanpa dibayar. Sementara generasi milenial memiliki kecenderungan menjalani usaha sendiri atau memilih menjadi pekerja bebas dan gen-Z memiliki kecenderungan menjadi pekerja keluarga.

Pola ini agak berbeda dibandingkan dengan pekerja bebas yang berasal dari bukan angkatan kerja. Di mana gen-Z memiliki kecenderungan sebagai buruh/karyawan/pegawai sedangkan generasi milenial memiliki kecenderungan menjalankan usaha yang dibantu buruh tetap atau buruh yang dibayar. Generasi milenial yang menjadi pekerja baru lebih memiliki sebagai pengusaha. Kondisi ini perlu mendapat perhatian dari pemerintah. Dukungan dan dorongan mereka dalam menjalankan usaha dan menciptakan lapangan kerja baru yang nantinya berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Gen-X dan *pre-baby boomer* yang notabene merupakan kelompok lansia dan pra lansia, mereka memilih menjalankan usaha yang dibantu buruh tidak tetap atau buruh tak dibayar yang umumnya adalah anggota keluarga sendiri. Kondisi ini memang perlu dimaklumi karena mereka biasanya hanya bertahan hidup atau setidaknya biar memiliki kegiatan dan umumnya hanya sebatas mengisi waktu setelah memasuki masa pensiun.

Pola status pekerjaan *new comer* berdasarkan pengalaman pelatihan tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara yang sebelumnya pengangguran dan bukan angkatan kerja. Mereka yang tidak pernah mengikuti pelatihan memiliki kecenderungan sebagai pekerja bebas, sedangkan yang mengikuti pelatihan sebagai karyawan/pegawai.

**Tabel 6. 12 Status Pekerjaan *New comer* berdasarkan Kegiatan Sebelumnya**

		Kegiatan Sebelumnya						
		A. Pengangguran Status Pekerjaan Sekarang						
		1	2	3	4	5	6	7
<b>Jenis</b>	L	44.7	60.6	73.5	57.0	66.6	78.8	42.1
<b>Kelamin</b>	P	55.3	39.4	26.5	43.0	33.4	21.2	57.9
<b>Pendidikan</b>	<= SMP	66.6	85.0	74.2	40.0	86.6	70.2	57.6
	SMA	27.6	13.0	17.0	40.4	12.8	27.2	34.7
	Diploma	1.3	0.2	0.5	2.3		0.4	1.1
	PT	4.6	1.7	8.3	17.3	0.7	2.2	6.6
<b>Kel Umur</b>	15-24	23.5	9.1	10.5	52.2	20.0	38.6	68.3
	25-34	20.9	10.7	16.8	22.2	11.4	14.7	10.2
	35-44	16.1	16.7	14.1	13.6	19.6	16.2	6.1
	45-54	14.9	21.7	22.1	7.3	15.3	20.0	6.4
	55-64	14.0	20.3	14.7	3.6	23.0	8.5	5.8
	65+	10.6	21.5	21.8	1.2	10.8	2.0	3.2
<b>Generasi</b>	Gen-Z	30.3	12.0	18.3	60.8	22.1	45.4	72.8

	Gen-Y	28.4	21.8	15.3	25.5	28.4	22.3	10.9
	Gen-X	23.9	33.5	33.6	10.6	27.9	26.9	10.3
	<i>Pre-baby boomer</i>	17.5	32.7	32.8	3.1	21.7	5.5	6.0
<b>Pelatihan</b>	Tidak pernah	88.9	92.8	88.7	76.6	96.7	90.0	87.8
	Tanpa Sertifikat	2.6	2.7	2.2	4.5	1.4	3.6	3.4
	Bersertifikat	8.5	4.5	9.2	18.9	1.9	6.4	8.8
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>B. BAK</b>								
Status Pekerjaan Sekarang								
		1	2	3	4	5	6	7
<b>Jenis</b>	L	45.0	58.9	62.0	52.6	64.5	79.0	43.9
<b>Kelamin</b>	P	55.0	41.1	38.0	47.4	35.5	21.0	56.1
<b>Pendidikan</b>	<= SMP	43.4	62.7	36.4	19.0	77.1	58.7	44.2
	SMA	46.6	32.0	42.8	59.1	22.5	38.6	48.1
	Diploma	1.2	1.2	4.1	3.6		1.1	0.7
	PT	8.8	4.1	16.8	18.3	0.3	1.5	7.1
<b>Kel Umur</b>	15-24	29.9	11.8	17.8	68.1	28.5	44.6	62.2
	25-34	28.7	24.6	20.8	20.1	25.6	20.1	15.8
	35-44	19.0	21.4	29.0	6.8	19.5	14.7	8.5
	45-54	12.8	20.4	17.1	3.3	16.8	14.5	7.5
	55-64	6.9	15.7	9.2	1.4	7.4	5.6	4.8
	65+	2.7	6.1	6.1	0.3	2.3	0.6	1.3
<b>Generasi</b>	Gen-Z	40.0	20.2	23.9	77.9	35.6	51.5	69.5
	Gen-Y	36.3	34.6	41.4	16.6	35.9	26.6	15.9
	Gen-X	18.6	31.8	27.1	4.7	22.1	19.5	11.1
	<i>Pre-baby boomer</i>	5.0	13.4	7.7	0.8	6.4	2.4	3.5
<b>Pelatihan</b>	Tidak pernah	82.1	86.0	81.1	71.7	93.8	86.7	83.3
	Pelatihan tanpa Sertifikat	4.7	4.1	4.6	6.4	3.1	3.6	6.3
	Pelatihan Bersertifikat	13.2	9.9	14.4	21.9	3.1	9.7	10.3
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>C. Total</b>								
Status Pekerjaan Sekarang								
		1	2	3	4	5	6	7
<b>Jenis</b>	L	44.9	59.5	64.9	53.3	65.4	78.9	43.0
<b>Kelamin</b>	P	55.1	40.5	35.1	46.7	34.6	21.1	57.0
<b>Pendidikan</b>	<= SMP	50.9	71.3	45.9	22.2	81.0	61.2	50.7
	SMA	40.4	24.7	36.3	56.2	18.5	36.1	41.6
	Diploma	1.3	0.9	3.2	3.4		1.0	0.9
	PT	7.4	3.2	14.6	18.2	0.5	1.6	6.8
<b>Kel Umur</b>	15-24	27.8	10.8	15.9	65.7	25.0	43.3	65.2
	25-34	26.2	19.2	19.8	20.4	19.7	18.9	13.1
	35-44	18.0	19.6	25.3	7.9	19.5	15.0	7.3
	45-54	13.5	20.9	18.3	3.9	16.1	15.7	7.0
	55-64	9.2	17.5	10.6	1.7	13.8	6.3	5.3
	65+	5.3	12.0	10.1	0.4	5.8	0.9	2.2
<b>Generasi</b>	Gen-Z	36.9	17.1	22.5	75.2	30.0	50.1	71.1
	Gen-Y	33.7	29.7	34.8	18.0	32.8	25.7	13.5
	Gen-X	20.4	32.4	28.7	5.6	24.5	21.1	10.7
	<i>Pre-baby boomer</i>	9.1	20.8	14.0	1.1	12.7	3.1	4.7
<b>Pelatihan</b>	Tidak pernah	84.3	88.6	83.0	72.5	95.0	87.4	85.5
	Pelatihan tanpa Sertifikat	4.0	3.5	4.0	6.1	2.4	3.6	4.9
	Pelatihan Bersertifikat	11.7	7.8	13.0	21.4	2.6	9.0	9.6
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

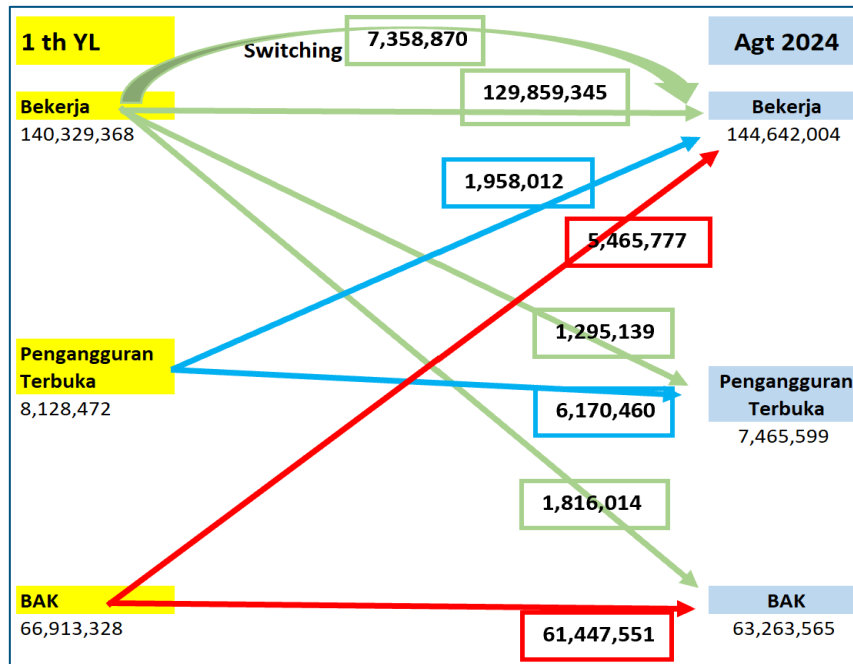
### 6.3. Mobilitas Sektoral dan status pekerjaan

Salah satu dinamika dalam pasar kerja adalah munculnya mobilitas tenaga kerja berdasarkan lapangan usaha atau biasa disebut sebagai mobilitas sektoral. Pekerja yang berganti pekerjaan sebenarnya merupakan hal yang biasa terjadi, apalagi pekerja informal yang sering terikat oleh musiman dan momentum usaha yang terjadi di tengah Masyarakat. Berdasarkan data Sakernas Agustus 2024, jumlah pekerja yang berganti pekerjaan selama setahun terakhir diperkirakan mencapai 7,36 juta orang.

Dalam konteks pasar kerja, mobilitas tenaga kerja umumnya hanya berdasarkan perubahan lapangan usaha atau sektoral. Perubahan sektoral pekerjaan mampu menggambarkan situasi dalam pasar kerja, terutama terkait dengan produktivitas atau rata-rata upah, jam kerja dan kesempatan kerja yang tercipta menurut sektor lapangan usaha. Pada gambar 6.1 disajikan mengenai dinamika kegiatan utama tenaga kerja selama setahun terakhir. Selain topik mobilitas sektoral atau *switching* pekerjaan, ada juga topik terkait dengan *new comer* yang berasal dari pengangguran dan bukan Angkatan kerja. Bahkan terdapat juga informasi mengenai tenaga kerja yang keluar dari status bekerja menjadi pengangguran dan Bukan Angkatan kerja.

Persentase pekerja yang melakukan *switching* atau berganti pekerjaan selama setahun terakhir tergolong rendah, hanya 5,1 persen dari pekerja tahun 2024 yang jumlah mencapai 144,6 juta orang. Namun dari sisi kuantitas, jumlah pekerja dirasakan cukup untuk dianalisis lebih lanjut terkait dengan lapangan usaha yang menjadi tujuan pekerja.

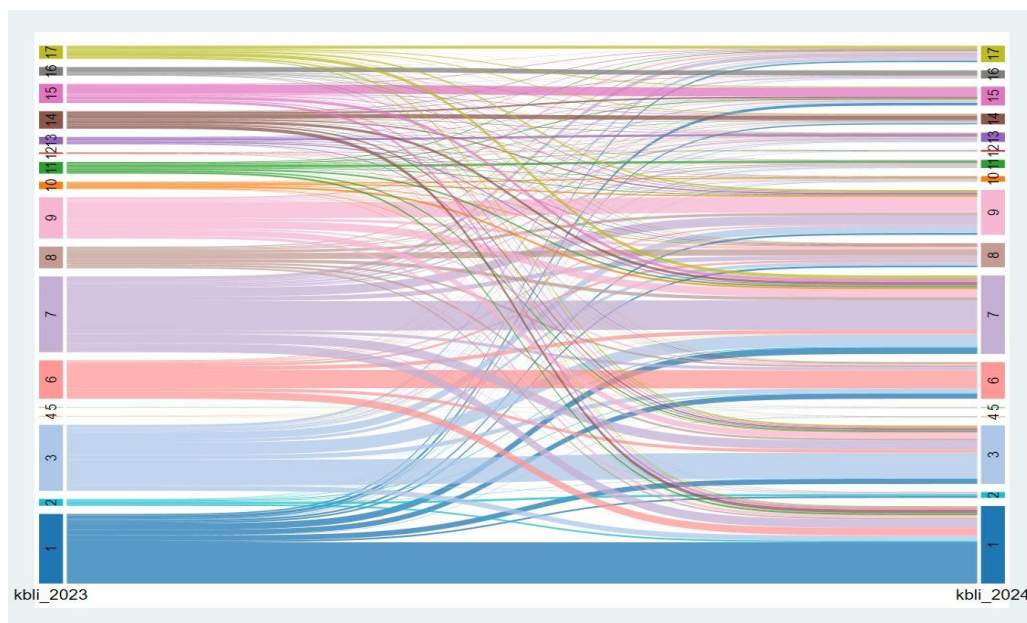
**Gambar 6. 1 Alur Dinamika Kegiatan Utama**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Gambar 6.2 menyajikan arus keluar dan masuk menurut 17 lapangan usaha. Grafik sankey yang memperlihatkan dinamika perubahan sektor secara utuh, cukup rumit untuk diperhatikan lebih detail. Paling tidak, terdapat lima lapangan usaha terbesar yang menjadi tujuan pekerja. Sementara lapangan usaha yang ditinggalkan terdapat empat lapangan utama.

**Gambar 6. 2 Grafik Sankey Mobilitas Keluar-Masuk Sektoral**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Pekerja yang berganti pekerjaan selama setahun terakhir tidak selamanya berganti lapangan usaha. Boleh jadi ganti pekerjaan masih dalam lapangan usaha yang sama. Sektor pertanian yang memiliki sub sektor yang beragam sangat memungkinkan mereka berganti pekerjaan antar sub sektor saja, misalnya petani hortikultura memutuskan berganti menjadi peternak ayam petelur. Demikian juga sektor industri pengolahan dan perdagangan yang sangat beragam kegiatannya.

Berdasarkan data Sakernas Agustus 2024, dari total 7,36 juta pekerja yang berganti pekerjaan, hanya 41,2 persen yang tetap pada sektor yang sama, sedangkan 58,8 persen lainnya menyatakan berganti lapangan usaha. Lapangan usaha yang menjadi tujuan mobilitas yang memiliki persentase di atas 10 persen adalah sektor pertanian, Perdagangan, industri pengolahan, bangunan, dan penyedia akomodasi & makan-minum. Sementara tenaga kerja yang berganti pekerjaan berasal dari lapangan usaha pertanian, perdagangan, industri pengolahan, dan Bangunan. Pekerja yang masuk ke sektor pertanian diperkirakan mencapai 21,6 persen tetapi yang keluar dari sektor pertanian sebesar 22,2 persen. Sektor perdagangan, pekerja yang masuk sebesar 17,9 persen dan yang keluar 15,4 persen. Berarti sektor perdagangan memiliki delta yang positif dalam konteks perubahan pekerja. Diantara lima sektor, yang memiliki delta positif adalah industri pengolahan, perdagangan, dan penyedia akomodasi & makan-minum. Sementara sektor pertanian dan konstruksi memiliki delta negatif. Dengan kata lain, sektor yang memiliki delta positif masih memiliki daya tarik bagi pekerja untuk mencoba mengadu nasib melalui aktivitas ekonomi pada sektor tersebut.

**Tabel 6. 13 Persentase Pekerja yang keluar-Masuk Sektor selama setahun terakhir**

Lapangan Usaha	Mobilitas	
	Masuk	Keluar
A : Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	21.6	22.2
B : Pertambangan dan Penggalian	2.1	2.4
C : Industri Pengolahan	15.0	14.6
D : Pengadaan Listrik dan Gas	0.3	0.3
E : Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0.7	0.3
F : Konstruksi	11.2	13.8
G : Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	17.9	15.4
H : Transportasi dan Pergudangan	5.8	5.5
I : Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	10.1	8.9
J : Informasi dan Komunikasi	1.2	1.4
K : Jasa Keuangan dan Asuransi	1.2	2.0
L : Real Estate	0.4	0.4
M,N : Jasa Perusahaan	1.7	1.7

Lapangan Usaha	Mobilitas	
	Masuk	Keluar
O : Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	1.5	2.9
P : Jasa Pendidikan	2.3	2.2
Q : Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0.9	0.9
<b>R,S,T,U : Jasa Lainnya</b>	6.0	5.2

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Sementara sektor yang memiliki delta negatif, menunjukkan bahwa sektor tersebut kurang menarik atau jenuh dalam menjalankan aktivitas ekonomi dalam sektor tersebut. Faktor yang menjadi daya tarik biasanya karena terkait upah, jam kerja dan prospek keberlanjutannya. Pertimbangan jam kerja misalnya, tidak selalu atas pertimbangan jam kerja normal seperti ketentuan ILO, yaitu 35-48 jam per minggu bahkan dengan aturan ketat dalam memulai pekerjaan. Sebagian orang justru tertarik dengan jam kerja panjang, tetapi luwes dan lentur sesuai kondisi yang diinginkan pekerja.

Sektor-sektor lain yang memiliki persentase kecil-kecil tidak dibahas secara detail dalam analisis pasar kerja semester 1 tahun 2025. Analisis pasar kerja hanya menekankan pada persentase yang besar dan menjadi penyerapan utama tenaga kerja, yaitu pertanian, perdagangan, industri pengolahan, dan bangunan.

### 6.3.1. Karakteristik Pekerja Berdasarkan Tujuan Lapangan Usaha

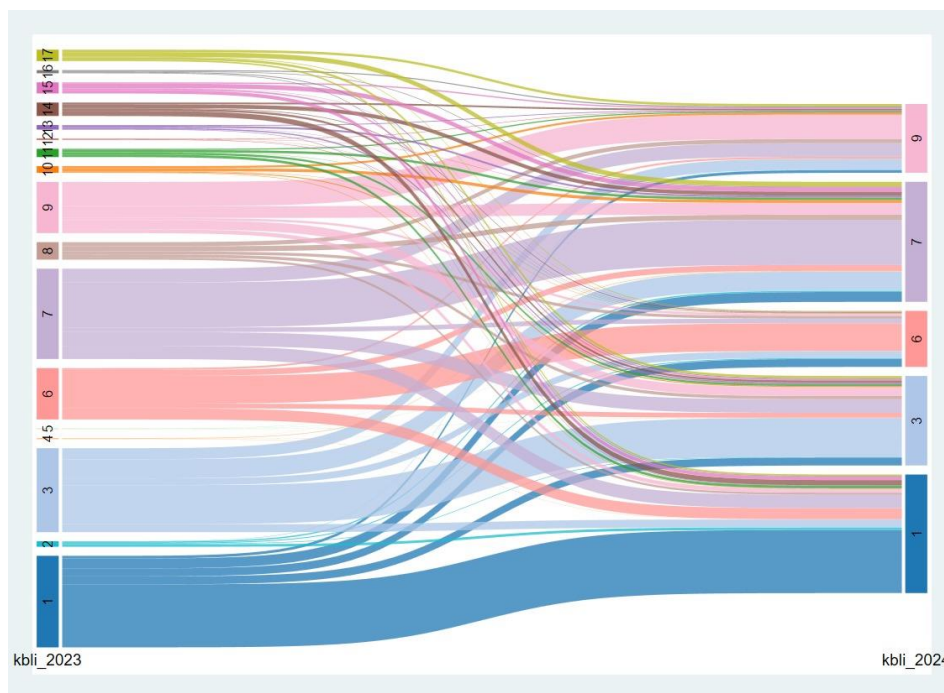
Lapangan usaha yang menjadi tujuan mobilitas sektoral mencakup lima sektor utama, yaitu pertanian (21,6%), Industri pengolahan (15%), Bangunan (11,2%), Perdagangan (17,9%), dan penyedia akomodasi & makan-minum (10,1%). Jumlah pekerja di lima sektor lapangan usaha tersebut mencapai 6,2 juta atau 83,9 persen dari total pekerja yang berganti pekerjaan selama setahun terakhir. Sebagian besar pekerja yang berganti pekerjaan tetap bekerja pada sektor yang sama, yaitu sebesar 57,2 persen, sedangkan yang berasal dari sektor lain hanya 42,7 persen.

Diantara lima sektor terbesar yang menjadi tujuan mobilitas, tampaknya sektor pertanian yang memiliki persentase terkecil pekerja yang berasal dari non pertanian. Sebagian besar mereka tetap bekerja di sektor pertanian. Persentase yang tetap bekerja di sektor pertanian sebesar 74,6 persen dan hanya 25,6 persen yang berasal dari luar pertanian. Sektor bangunan juga sebagian besar tetap bekerja di sektor yang sama, hanya saja persentasenya sebesar 56,3 persen dan 43,7 persen berasal dari sektor selain bangunan.

Sektor industri pengolahan, perdagangan, dan penyedia akomodasi & makan-minum memiliki pola yang berbeda dibandingkan pertanian dan bangunan. Sebagian besar orang yang baru bekerja di sektor ini justru berasal dari luar sektornya. Sektor industri pengolahan memiliki persentase 62,4 persen yang berasal dari luar sektor industri pengolahan. Sektor perdagangan sedikit lebih tinggi yaitu sebesar 64,9 persen berasal dari luar sektor perdagangan. Sektor yang paling tinggi persentase pekerja masuknya adalah sektor penyedia akomodasi & makan-minum, yaitu mencapai 65,2 persen.

Grafik sankey pada gambar 6.3 menunjukkan bahwa sektor non pertanian yang masuk ke sektor pertanian yang dominan adalah sektor bangunan atau konstruksi dan berikutnya berasal dari sektor perdagangan serta urutan ketiga adalah sektor industri pengolahan. Mobilitas terbesar yang masuk ke sektor pengolahan berasal dari sektor pertanian, Perdagangan, dan penyedia akomodasi & makan-minum. Sementara yang masuk ke sektor bangunan utamanya berasal dari tiga sektor yaitu, pertanian, industri pengolahan dan perdagangan. Terdapat empat sektor utama yang menjadi pemasok ke sektor perdagangan, yaitu pertanian, industri pengolahan, bangunan dan penyedia akomodasi & makan-minum. Mobilitas pekerja yang masuk ke sektor penyedia akomodasi & makan-minum berasal dari sektor perdagangan, industri pengolahan, dan sektor pertanian.

**Gambar 6.3 Grafik Sankey Mobilitas Tenaga Kerja menuju Sektor Utama**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Karakteristik pekerja yang masuk ke sektor pertanian didominasi laki-laki, berpendidikan rendah (SMP ke bawah), berumur 25-44 tahun dan tidak pernah mengikuti pelatihan. Sementara pekerja yang masuk sektor industri pengolahan didominasi laki, Pendidikan rendah, umur 15-34 tahun dan juga minim dalam pengalaman pelatihan. Karakteristik pekerja yang masuk sektor bangunan memiliki pola yang serupa dengan pola di sektor pertanian. Hanya saja angka-angka persentase yang sedikit berbeda. Angka-angka persentase setiap karakteristiknya disajikan secara lengkap pada tabel 6.14.

Karakteristik pekerja yang masuk ke sektor perdagangan dan penyedia akomodasi & makan-minum memiliki pola yang cukup berbeda. Kedua sektor ini didominasi pekerja yang berpendidikan SMA dan sedikit bergeser ke Pendidikan menengah dibandingkan karakteristik sektor lainnya. Selain itu, komposisi laki-laki dan Perempuan pada sektor penyedia akomodasi & makan-minum relatif berimbang, yaitu 52,1 persen laki-laki dan 47,9 persen perempuan. Selain itu, persentase yang pernah mengikuti pelatihan bersertifikat juga lebih tinggi pada pekerja yang masuk ke sektor perdagangan dan penyedia akomodasi makan-minum.

**Tabel 6. 14 Persentase Pekerja yang Masuk Sektor Utama berdasarkan Karakteristik**

Karakteristik		Pertanian		Industri		Bangunan		Perdagangan		Penyedia Akomodasi dan Makan Minum	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-Laki	606,543	80.6	310,338	59.6	380,680	97.5	397,066	63.7	183,546	52.1
	Perempuan	146,066	19.4	210,608	40.4	9,788	2.5	225,972	36.3	168,642	47.9
<b>Pendidikan</b>	<= SMP	496,364	66.0	288,045	55.3	259,671	66.5	276,609	44.4	146,711	41.7
	SMA	220,973	29.4	201,962	38.8	122,178	31.3	280,168	45.0	173,656	49.3
	Diploma	5,210	0.7	2,869	0.6	3,069	0.8	15,386	2.5	9,725	2.8
<b>Kel Umur</b>	Perguruan Tinggi	30,062	4.0	28,070	5.4	5,550	1.4	50,875	8.2	22,096	6.3
	15-24	141,990	18.9	137,687	26.4	64,375	16.5	169,511	27.2	98,300	27.9
	25-34	183,333	24.4	133,914	25.7	121,579	31.1	174,047	27.9	124,274	35.3
	35-44	164,677	21.9	91,896	17.6	90,529	23.2	127,749	20.5	63,860	18.1
	45-54	143,064	19.0	85,703	16.5	76,635	19.6	79,528	12.8	40,822	11.6
	55-64	90,278	12.0	51,557	9.9	27,733	7.1	56,897	9.1	21,379	6.1
<b>Generasi</b>	65+	29,267	3.9	20,189	3.9	9,617	2.5	15,306	2.5	3,553	1.0
	Gen-Z	196,456	26.1	183,426	35.2	99,546	25.5	231,030	37.1	144,785	41.1
	Gen-Y	274,220	36.4	169,595	32.6	169,057	43.3	225,485	36.2	132,778	37.7
	Gen-X	214,346	28.5	124,502	23.9	102,270	26.2	128,071	20.6	62,390	17.7
<b>Pelatihan</b>	<i>Pre-baby boomer</i>	67,587	9.0	43,423	8.3	19,595	5.0	38,452	6.2	12,235	3.5
	Tidak pernah	604,498	80.3	405,249	77.8	335,130	85.8	461,873	74.1	247,177	70.2
	Tanpa Sertifikat	50,642	6.7	35,510	6.8	19,575	5.0	44,422	7.1	38,356	10.9
	Bersertifikat	97,469	13.0	80,187	15.4	35,763	9.2	116,743	18.7	66,655	18.9
	Total	752,609	100.0	520,946	100.0	390,468	100.0	623,038	100.0	352,188	100.0

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Tabel 6.15 disajikan mengenai rata-rata upah pekerja yang masuk ke lima sektor yang menjadi tujuan utama mobilitas pekerja. Secara umum pekerja yang masuk ke sektor pertanian memiliki upah lebih rendah dibandingkan rata-rata upah semua pekerja di sektor pertanian. Rata-rata upah sektor pertanian mencapai 1,9 juta per bulan, sedangkan pekerja yang baru masuk ke sektor pertanian hanya memiliki upah sebesar 1,6 juta rupiah. Namun demikian, ada dua karakteristik yang memiliki upah rata-rata yang lebih tinggi, yaitu pekerja baru yang memiliki Tingkat Pendidikan perguruan tinggi dan pekerja yang memiliki pelatihan bersertifikat. Rata-rata upah pada dua karakteristik ini masing-masing sebesar 4,93 juta dan 2,48 juta rupiah.

Rata-rata upah pekerja yang masuk ke sektor industri pengolahan relatif memiliki gap yang sangat besar dibandingkan rata-rata upah sektor industri pengolahan secara umum (Rp2,96 juta). Karakteristik pekerja yang memiliki upah lebih tinggi dibandingkan rata-rata upah total semua pekerja hanya berdasarkan pendidikan. Pekerja yang masuk sektor industri pengolahan dengan pendidikan Diploma dan perguruan tinggi memiliki upah masing-masing sebesar Rp3,8 juta dan Rp3,4 juta. Kondisi yang sama terjadi pada pekerja yang masuk ke sektor penyedia akomodasi & makan-minum (Rp2,72 juta). Pekerja yang masuk ke sektor tersebut masing-masing sebesar Rp3,1 juta dan Rp2,8 juta.

**Tabel 6. 15 Rata-rata Upah Pekerja yang Masuk Sektor Utama berdasarkan Karakteristik**

Karakteristik		Pertanian	Industri	Bangunan	Perdagangan	Akomodasi & Mamin
<b>Jenis</b>	L	1,699.6	2,317.9	2,195.8	2,253.7	2,176.6
<b>Kelamin</b>	P	992.7	1,368.9	2,175.1	1,611.5	1,622.2
<b>Pendidikan</b>	<= SMP	1,428.8	1,693.6	2,140.4	1,664.8	1,698.6
	SMA	1,703.5	2,177.9	2,251.1	2,241.6	1,944.0
	Diploma	1,799.2	3,839.1	3,238.5	2,556.6	3,061.2
<b>Kel Umur</b>	PT	4,933.6	3,398.5	2,983.2	2,950.7	2,795.1
	15-24	1,410.3	2,032.1	1,910.7	1,772.8	1,669.1
	25-34	1,625.8	2,226.4	2,146.8	2,417.8	2,046.4
	35-44	1,573.2	2,056.1	2,377.2	2,232.7	1,758.2
	45-54	1,689.1	1,832.4	2,285.5	1,992.9	2,264.5
	55-64	1,900.9	1,831.3	2,362.8	1,529.0	1,908.7
<b>Generasi</b>	65+	1,090.8	1,012.7	1,711.3	1,036.0	1,467.9
	Gen-Z	1,468.1	2,110.5	1,970.2	1,881.4	1,773.0
	Gen-Y	1,592.7	2,126.3	2,288.0	2,403.8	1,971.2
	Gen-X	1,793.3	1,941.4	2,264.8	1,853.8	2,096.4
	<i>Pre-baby boomer</i>	1,368.8	1,115.1	2,139.7	1,312.9	1,702.5
<b>Pelatihan</b>	Tidak pernah	1,498.2	1,878.7	2,177.3	1,990.7	1,836.7
	Tanpa Sertifikat	1,432.5	2,007.6	1,806.1	1,899.2	1,884.5
	Bersertifikat	2,481.5	2,568.2	2,580.2	2,337.3	2,194.9
<b>Total</b>	<b>1,615.1</b>	<b>1,996.3</b>	<b>2,195.3</b>	<b>2,044.8</b>	<b>1,909.7</b>	

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Pekerja yang masuk ke sektor Bangunan hanya memiliki satu karakteristik dengan upah diatas rata-rata semua pekerja di sektor bangunan (Rp3,02 juta). Karakteristik yang memiliki upah lebih tinggi hanya terjadi pada pekerja yang berpendidikan Diploma, yaitu sebesar Rp3,24 juta. Rata-rata upah sektoral yang paling tinggi diantara 5 sektor utama tujuan mobilitas pekerja adalah sektor perdagangan, yaitu sebesar Rp3,04 juta. Pekerja yang masuk ke sektor perdagangan semua karakteristiknya memiliki upah di bawah rata-rata sektor perdagangan secara umum. Karakteristik yang relatif memiliki upah tinggi pada pekerja baru yang masuk ke sektor perdagangan adalah pekerja yang berpendidikan perguruan tinggi, yaitu sebesar Rp2,98 juta. Bahkan pekerja yang memiliki pengalaman bersertifikat hanya sebesar Rp2,34 juta.

Perpindahan pekerja ke sektor yang menjadi tujuan mobilitas sektoral tidak selalu memberikan dampak produktivitas terhadap sektor yang dituju. Namun, setidaknya ada beberapa karakteristik yang bisa mendorong peningkatan produktivitas sektoralnya. Perpindahan tenaga kerja menuju sektor yang berbeda banyak dilakukan oleh pekerja yang berumur muda, sehingga memiliki potensi yang cukup untuk dikembangkan melalui pembinaan keterampilan agar mampu meningkatkan produktivitas sektoral dan sekaligus meningkatkan pendapatan secara individu.

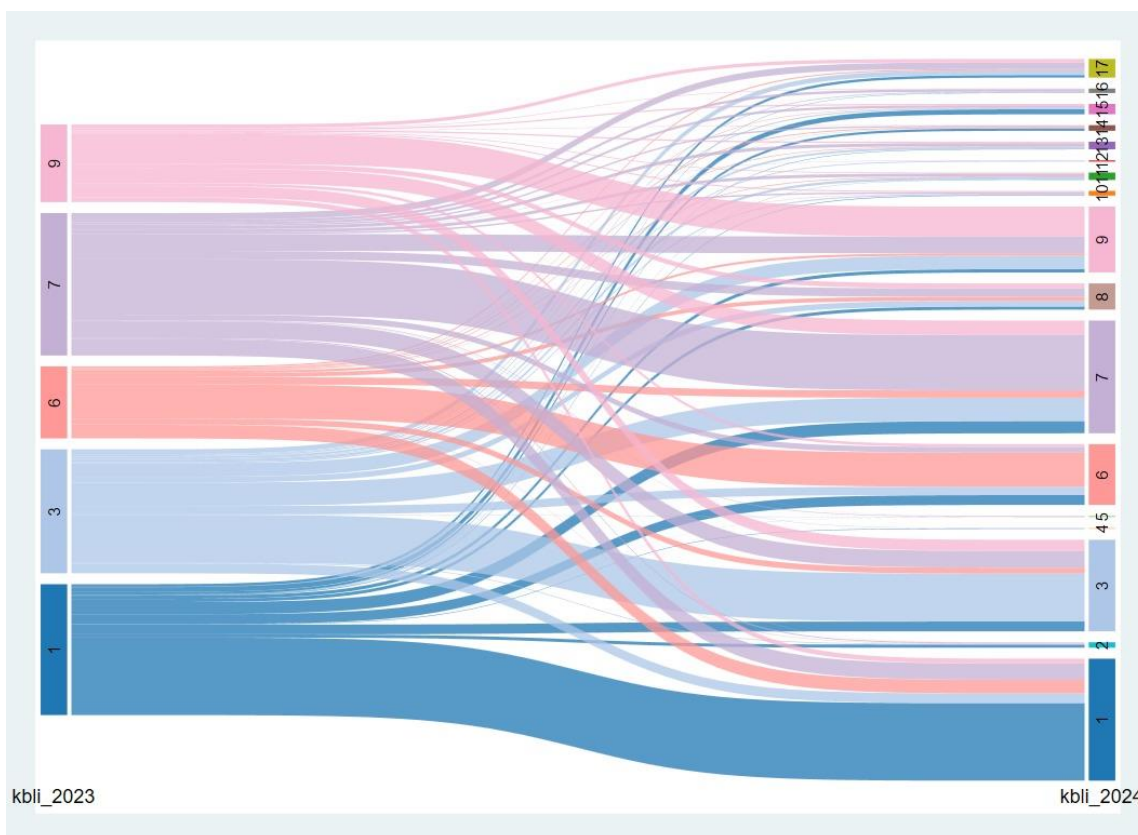
### **6.3.2. Karakteristik Pekerja Berdasarkan Lapangan Usaha Sebelumnya**

Lapangan usaha yang menjadi asal mobilitas sektoral yang cukup tinggi, yaitu pertanian (22,2%), Industri pengolahan (14,6%), Bangunan (13,8%), dan Perdagangan (15,4%). Jumlah pekerja di empat sektor lapangan usaha tersebut mencapai 5,65 juta atau 76,7 persen dari total pekerja yang berganti pekerjaan selama setahun terakhir. Pekerja yang keluar dari sektor pertanian hanya sebesar 26,1 persen. Pekerja yang berganti pekerjaan di sektor pertanian sebagian besar masih bertahan di sektor pertanian. Berbeda halnya dengan sektor industri pengolahan dan perdagangan. Orang yang berganti pekerjaan dari pada dua sektor ini sebagian besar berganti sektor lapangan usaha yang mencapai lebih dari 61 persen. Sektor bangunan relatif berimbang antara pekerja yang bertahan di sektor bangunan dan yang berganti sektor.

Grafik sankey pada gambar 6.4 menunjukkan bahwa pekerja dari sektor pertanian menuju ke sektor non pertanian yang dominan adalah menuju industri pengolahan, sektor bangunan atau konstruksi dan sektor perdagangan. Sementara yang keluar dari

sektor industri pengolahan umumnya menuju sektor perdagangan, pertanian, penyedia akomodasi & makan-minum, dan Sektor Bangunan. Lebih dari separuh pekerja yang keluar dari sektor bangunan justru menuju ke sektor pertanian, sedangkan yang menuju perdagangan dan sektor bangunan masing-masing sebesar 14,7 persen dan 11,6 persen. Pekerja yang keluar dari sektor perdagangan 26,7 persen justru menuju sektor pertanian dan dua sektor lain yang cukup tinggi adalah menuju sektor penyedia akomodasi & makan-minum dan sektor bangunan dengan persentase masing-masing sebesar 17,4 persen dan 16,7 persen.

**Gambar 6. 3 Grafik Sankey Tenaga Kerja yang keluar dari Sektor Utama**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Karakteristik pekerja yang keluar dari empat sektor utama disajikan pada tabel 6.16. Pekerja yang keluar dari sektor pertanian didominasi laki-laki, berpendidikan rendah (SMP ke bawah), berumur 25-54 tahun dan tidak pernah mengikuti pelatihan. Pola yang sama terjadi pada pekerja yang keluar dari sektor bangunan. Karakteristik pekerja yang keluar dari sektor industri pengolahan dan perdagangan memiliki pola yang mirip, yaitu didominasi pekerja laki-laki, berpendidikan SMA, berumur 15-34 tahun dan tanpa pengalaman ikut pelatihan. Namun demikian, persentase yang pernah mengikuti

pelatihan bersertifikat juga lebih tinggi pada pekerja yang keluar dari sektor perdagangan dan industri pengolahan dibandingkan dengan pertanian dan bangunan.

**Tabel 6. 16 Persentase Pekerja yang Keluar dari Sektor Utama berdasarkan Karakteristik**

Karakteristik		Pertanian		Industri		Bangunana		Perdagangan	
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Jenis</b>	Laki-Laki	541,067	70.0	335,588	65.8	477,798	99.1	344,909	64.4
<b>Kelamin</b>	Perempuan	231,870	30.0	174,370	34.2	4,478	0.9	191,078	35.6
<b>Pendidikan</b>	<= SMP	572,562	74.1	224,481	44.0	339,735	70.4	208,650	38.9
	SMA	171,612	22.2	256,643	50.3	134,997	28.0	287,767	53.7
	Diploma	2,461	0.3	11,477	2.3	1,911	0.4	8,303	1.5
	PT	26,302	3.4	17,357	3.4	5,633	1.2	31,267	5.8
<b>Kel Umur</b>	15-24	85,490	11.1	143,401	28.1	78,642	16.3	178,438	33.3
	25-34	197,871	25.6	161,809	31.7	132,977	27.6	162,903	30.4
	35-44	167,862	21.7	95,545	18.7	113,196	23.5	95,048	17.7
	45-54	168,783	21.8	65,857	12.9	101,963	21.1	63,916	11.9
	55-64	104,907	13.6	33,004	6.5	42,844	8.9	27,564	5.1
	65+	48,024	6.2	10,342	2.0	12,654	2.6	8,118	1.5
<b>Generasi</b>	Gen-Z	141,863	18.4	199,742	39.2	110,614	22.9	233,242	43.5
	Gen-Y	291,173	37.7	191,521	37.6	200,171	41.5	194,084	36.2
	Gen-X	247,114	32.0	97,866	19.2	143,894	29.8	91,797	17.1
	<i>Pre-baby boomer</i>	92,787	12.0	20,829	4.1	27,597	5.7	16,864	3.1
<b>Pelatihan</b>	Tidak pernah	665,494	86.1	381,099	74.7	404,999	84.0	391,017	73.0
	Tanpa Sertifikat	40,690	5.3	43,291	8.5	32,707	6.8	44,352	8.3
	Bersertifikat	66,753	8.6	85,568	16.8	44,570	9.2	100,618	18.8
	Total	772,937	100.0	509,958	100.0	482,276	100.0	535,987	100.0

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Tabel 6.15 disajikan mengenai rata-rata upah pekerja yang keluar dari empat sektor utama mobilitas pekerja. Secara umum pekerja yang keluar sektor pertanian memiliki upah yang relatif sama dibandingkan rata-rata upah semua pekerja di sektor pertanian. Rata-rata upah sektor pertanian mencapai 1,92 juta per bulan, sedangkan pekerja yang baru masuk ke sektor pertanian hanya memiliki upah sebesar 1,90 juta rupiah. Namun demikian, ada beberapa karakteristik pekerja yang memiliki upah rata-rata yang lebih tinggi, yaitu laki, berpendidikan SMA dan Diploma, berumur 45-54 tahun dan memiliki pelatihan bersertifikat.

Rata-rata upah pekerja yang keluar dari sektor industri pengolahan relatif tinggi dibandingkan tiga sektor lainnya. Karakteristik pekerja yang keluar dari sektor industri pengolahan bahkan ada yang lebih tinggi dari rata-rata upah sektor industri pengolahan semua pekerja sektor industri saat ini. Pekerja yang berpendidikan Diploma setelah keluar dari sektor industri pengolahan memiliki upah rata-rata sebesar Rp3,5 juta.

Pekerja yang keluar dari sektor Bangunan memiliki rata-rata upah paling rendah diantara empat sektor utama mobilitas sektoral. Secara umum, pekerja yang keluar dari sektor bangunan hanya memiliki upah sebesar Rp1,8 juta per bulan, sedangkan upah pekerja di sektor bangunan saat ini mencapai Rp3,02 juta per bulan. Namun demikian, pekerja yang keluar dari sektor bangunan yang berpendidikan perguruan tinggi memiliki upah lebih dari Rp11 juta per bulan. Keluarnya pekerja yang berpendidikan perguruan tinggi bisa saja masuk ke sektor pertambangan yang umumnya memang memiliki rata-rata upah di atas 10 juta rupiah per bulan.

**Tabel 6. 17 Rata-rata Upah Pekerja yang Keluar Sektor Utama berdasarkan Karakteristik**

		Pertanian	Industri	Bangunan	Perdagangan
<b>Jenis</b>	L	2,145.5	2,252.4	1,787.1	2,135.2
<b>Kelamin</b>	P	1,023.5	1,532.1	2,544.2	1,611.3
<b>Pendidikan</b>	<= SMP	1,837.5	1,705.6	1,631.1	1,656.0
	SMA	2,134.8	2,209.2	1,868.2	2,098.2
	Diploma	2,260.3	3,512.8	2,450.3	2,289.8
	PT	1,738.2	2,904.8	11,008.7	2,624.0
<b>Kel Umur</b>	15-24	1,738.6	1,861.6	1,590.7	1,869.8
	25-34	1,991.9	2,254.9	2,114.6	2,010.0
	35-44	1,944.8	2,264.7	1,710.3	1,994.3
	45-54	2,109.9	1,890.7	1,558.9	2,210.6
	55-64	1,742.1	1,572.0	2,211.3	1,631.5
	65+	1,276.8	1,112.6	929.7	1,687.2
<b>Generasi</b>	Gen-Z	1,856.3	2,015.5	1,711.9	1,865.4
	Gen-Y	1,974.1	2,222.7	1,964.6	2,038.2
	Gen-X	2,046.1	1,854.6	1,771.5	2,165.2
	<i>Pre-baby boomer</i>	1,358.9	1,373.4	990.0	1,274.5
<b>Pelatihan</b>	Tidak pernah	1,874.1	1,930.3	1,706.6	1,871.7
	Tanpa Sertifikat	1,869.6	1,881.6	1,435.7	1,997.3
	Bersertifikat	2,157.2	2,569.9	2,897.7	2,298.4
<b>Total</b>		<b>1,900.3</b>	<b>2,036.3</b>	<b>1,793.6</b>	<b>1,962.2</b>

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Pekerja yang keluar dari sektor perdagangan memiliki rata-rata upah sebesar 1,96 juta rupiah per bulan dan relatif rendah dibanding rata-rata upah sektor perdagangan saat ini yang mencapai 3,04 juta rupiah. Pekerja yang keluar dari sektor perdagangan meskipun didominasi pekerja berpendidikan SMA dan kelompok muda namun karena masuk ke sektor pertanian, maka rata-rata upah mereka masih tergolong rendah. Karakteristik pekerja yang keluar dari sektor perdagangan tidak ada yang memiliki upah di atas rata-rata upah sektor perdagangan saat ini. Upah yang relatif menonjol pada karakteristik pekerja yang berpendidikan Diploma dan perguruan tinggi serta pekerja yang pernah mengikuti pelatihan bersertifikat.

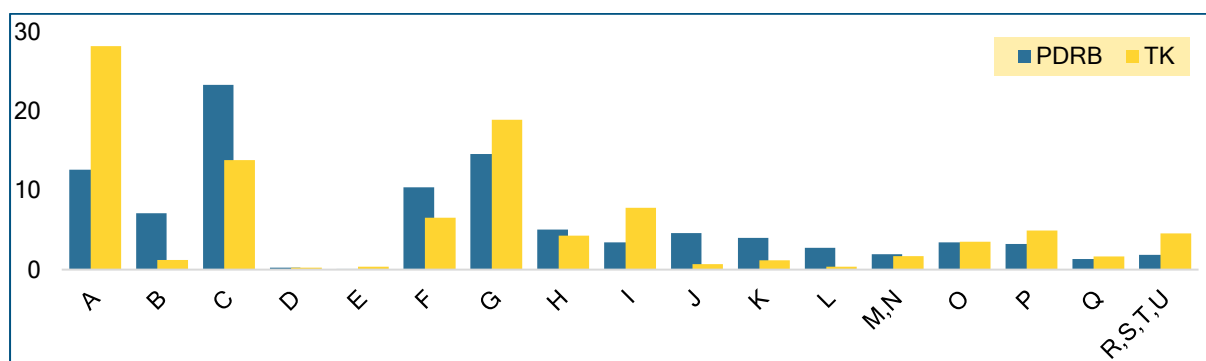
Perpindahan pekerja yang keluar dari sektor lapangan usaha memiliki upah yang relatif lebih rendah dari sektor yang mereka tinggalkan. Keputusan untuk berganti pekerjaan perlu dilandasi dengan berbagai pertimbangan dan informasi tentang kondisi pasar kerja yang dapat mendukung Upaya peningkatan produktivitas pekerja. Perpindahan pekerjaan yang justru membawa mereka menuju kondisi yang lebih buruk mestinya tidak terjadi agar mereka tidak terdorong dalam kemiskinan yang semakin parah.

#### 6.4. Potensi Peningkatan produktivitas TK

Produktivitas tenaga kerja menjadi isu strategis pembangunan nasional hingga tahun 2045. Permasalahan produktivitas memiliki kaitan langsung dengan pertumbuhan ekonomi yang menjadi fokus pemerintah dalam mengantarkan bangsa Indonesia menjadi negara berpendapatan per kapita yang setara dengan USD 23.000-30.300. Cita-cita yang prestise perlu diimbangi dengan memperhatikan kondisi riil dan terkini tentang PDRB sektoral dan penyerapan tenaga kerjanya sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi.

*Share* PDRB sektoral dan penyerapan tenaga kerja disajikan pada gambar 6.4. Kontribusi sektor terbesar terhadap PDRB saat ini masih dominan pada sektor industri pengolahan, Perdagangan, pertanian, dan konstruksi. Sementara penyerapan tenaga terbanyak terdapat di sektor pertanian, perdagangan, industri pengolahan, dan penyediaan akomodasi & makan-minum.

**Gambar 6. 4 Persentase PDRB dan Penyerapan Tenaga Kerja menurut Lapangan Usaha**



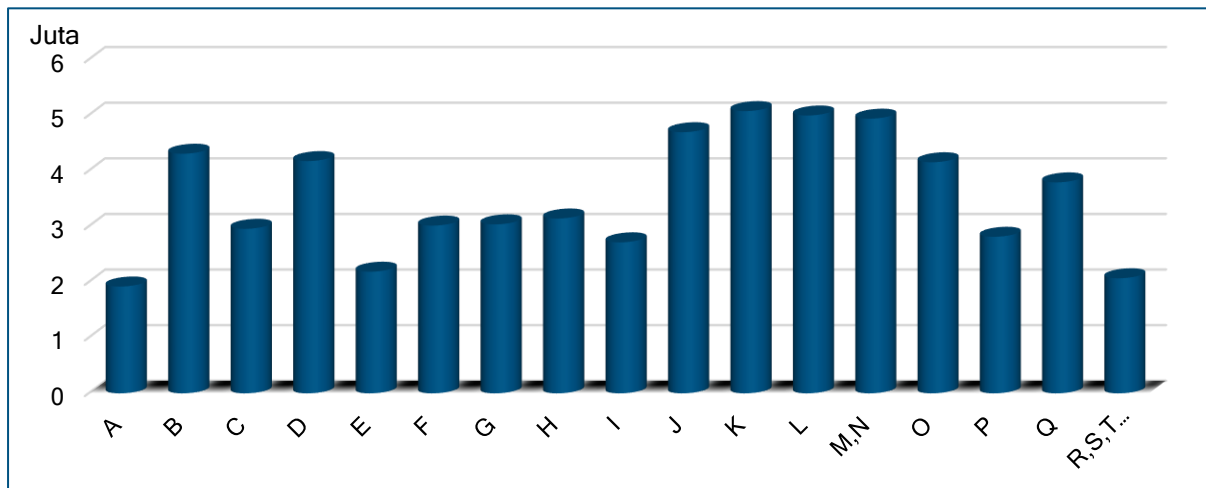
Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Penyerapan tenaga kerja yang tinggi pada sektor-sektor di atas, tidak diimbangi dengan tingkat upah yang memadai. Sektor pertanian hanya memiliki upah rata-rata di bawah 2 juta rupiah per bulan, sedangkan sektor perdagangan memiliki upah rata-rata 3 juta per bulan. Sementara sektor industri pengolahan yang menjadi urutan ketiga terbesar dalam

penyerapan tenaga kerja juga memiliki upah rata-rata sekitar 3 juta rupiah per bulan. Praktis, hampir 60 persen pekerja hanya memiliki upah rata-rata di bawah 3 juta rupiah per bulan.

Sektor-sektor yang memiliki upah rata-rata di atas 4 juta rupiah per bulan, hanya memiliki persentase yang sangat kecil dalam penyerapan tenaga kerja. Sektor pertambangan (B) yang memiliki upah rata-rata 4,3 juta per bulan, hanya menyerap 1,7 persen tenaga kerja. Sektor Informasi dan Komunikasi (J) dengan upah sebesar 4,7 juta per bulan hanya menyerap 0,7 persen tenaga kerja. Sektor keuangan dan asuransi (K) memiliki upah tertinggi hingga 5,1 juta per bulan hanya mampu menyerap 1,2 persen tenaga kerja pada tahun 2024.

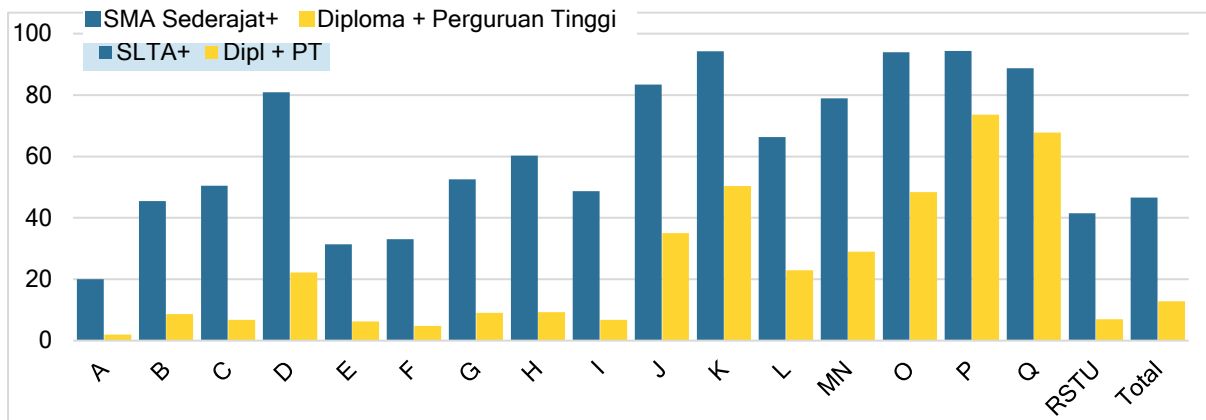
**Gambar 6. 5 Rata-rata Upah (juta) menurut Lapangan Usaha**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Sektor yang menyerap tenaga kerja tinggi namun memiliki share PDRB yang rendah tidak bisa dilepaskan dari kualitas tenaga kerja. Pada gambar 6.7 disajikan persentase tenaga kerja yang berpendidikan SMA dan Diploma + perguruan Tinggi menurut lapangan usaha. Sektor pertanian hanya memiliki 20 persen yang berpendidikan SMA ke atas dan hanya 2 persen di antaranya yang berpendidikan Diploma dan Perguruan Tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa yang mengerakkan sektor pertanian sebenarnya adalah pekerja yang berpendidikan SMP ke bawah. Dengan dominannya Pendidikan rendah di sektor pertanian lantas output yang dihasilkan juga rendah, sehingga kontribusi sektor pertanian terhadap PDRB juga rendah.

**Gambar 6. 6 Persentase Pekerja Berpendidikan SMA ke atas menurut Lapangan Usaha**



Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Rendahnya kualitas pekerja di sektor pertanian sangat terasa ketika dihadapkan pada persaingan global, setidaknya dengan negara-negara ASEAN dan Asia secara umum. Thailand, Vietnam, dan China mampu menghasilkan produk yang jauh lebih berkualitas dan mendominasi perdagangan internasional. Pengembangan sektor pertanian yang membutuhkan investasi juga akan lebih mudah dilakukan jika didukung dengan Tingkat produktivitas yang tinggi.

Berbeda halnya dengan sektor-sektor yang kualitas tenaga kerjanya sangat tinggi. Sektor keuangan dan asuransi 94 persen mempekerjakan tenaga kerja yang berpendidikan SMA ke atas, bahkan lebih dari 50 persen berpendidikan Diploma dan Perguruan Tinggi. Tentu kondisi ini sangat ideal untuk meningkatkan produktivitas dan mendukung terhadap Upaya peningkatan pendapatan per kapita dimasa mendatang.

Pada tabel 6.18 disajikan persentase penduduk bekerja yang memiliki Tingkat pendidikan SMA ke atas dan Diploma + Perguruan Tinggi menurut provinsi. Ketersediaan SDM yang berkualitas perlu diselaraskan dengan rancangan Pembangunan ekonomi wilayah. Sebagian besar di regional Sumatera memiliki SDM berpendidikan SMA ke atas, meskipun yang berpendidikan Diploma dan perguruan tinggi baru mencapai belasan persen saja. Bahkan regional Jawa tidak semuanya memiliki SDM berkualitas. Provinsi DKI Jakarta dan DI Yogyakarta yang memiliki kualitas SDM yang relatif baik dan seimbang dengan kondisi regional Sumatera. Sementara provinsi di Jawa yang memiliki jumlah penduduk besar tidak diimbangi dengan kualitas yang baik. Provinsi Jawa Barat dan Jawa Timur hanya pekerjanya hanya 40-an persen yang berpendidikan SMA ke atas bahkan

yang berpendidikan Diploma dan perguruan tinggi hanya 11,5 persen dan 10,8 persen di Jawa Timur. Padahal Jawa Timur dan Jawa Barat merupakan urutan kedua dan ketiga terbesar dalam kontribusi terhadap PDRB nasional, di bawah DKI Jakarta.

**Tabel 6. 18 Persentase Penduduk Bekerja berpendidikan SMA ke atas menurut Provinsi**

Provinsi	SMA +	Dipl + PT	Provinsi	SMA +	Dipl + PT		
11	Aceh	56.4	17.5	61	Kalbar	40.3	11.6
12	Sumut	57.9	14.0	62	Kalteng	45.4	14.0
13	Sumbar	51.9	17.1	63	Kalsel	45.1	13.9
14	Riau	53.3	14.9	64	Kaltim	61.2	16.7
15	Jambi	46.4	12.7	65	Kaltara	52.6	17.8
16	Sumsel	43.9	11.1	71	Sulut	56.9	16.7
17	Bengkulu	49.7	17.2	72	Sulteng	46.1	13.8
18	Lampung	40.7	9.3	73	Sulsel	49.7	17.6
19	Babel	47.5	12.8	74	Sultra	53.2	19.4
21	Kepri	70.8	19.8	75	Gorontalo	41.6	13.0
31	DKI Jakarta	72.4	21.1	76	Sulbar	43.3	15.8
32	Jabar	45.1	11.5	81	Maluku	57.9	19.5
33	Jateng	38.2	9.3	82	Maluku Utara	52.4	16.8
34	DIY	59.4	18.1	91	Papua Barat	49.7	16.4
35	Jatim	41.4	10.8	92	Papua Barat Daya	59.5	20.0
36	Banten	49.9	12.9	94	Papua	64.1	19.8
51	Bali	55.3	17.8	95	Papua Selatan	37.9	11.7
52	NTB	42.7	13.4	96	Papua Tengah	23.3	5.1
53	NTT	42.9	15.7	97	Papua Pegunungan	16.2	3.4
					Nasional	46.6	12.8

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

Pengembangan ekonomi wilayah semestinya mulai memperhatikan kesesuaian ketersediaan kualitas SDM, tidak hanya mengedepankan *capital investment* semata. Upaya peningkatan kualitas SDM perlu mendapat perhatian semua pemangku kepentingan, terutama pemerintah daerah. Kecukupan infrastruktur Pendidikan dan pelatihan kerja perlu disinergikan dengan potensi ekonomi wilayah masing-masing. Pengembangan ekonomi yang didukung dengan ketersediaan kualitas SDM dan match dengan kemampuan yang dibutuhkan akan mampu meningkatkan pendapatan per kapita yang pada gilirannya akan berdampak secara signifikan terhadap pendapatan rata-rata nasional yang setara dengan USD 23.000-30.300 sebagaimana target yang telah ditetapkan pemerintah hingga 2045.

Pengembangan ekonomi wilayah timur cenderung memiliki dua kendala sekaligus, yaitu kualitas SDM yang masih rendah dan kuantitas tenaga kerja yang juga terbatas. Kondisi ini dalam jangka pendek perlu didukung dengan penggunaan teknologi digital yang mampu menutupi kekurangan tenaga kerja. Akan tetapi dalam jangka panjang, harus tetap mempersiapkan SDM yang sesuai dengan rancangan pembangunan ekonomi di

setiap wilayahnya. Setidaknya, pengembangan wilayah perlu memperhatikan sektor unggulan setiap provinsi.

Sektor unggulan yang ditentukan menggunakan Indeks LQ (*location quotient*) disajikan pada tabel 6.19. Indeks LQ merupakan ukuran statistik untuk menentukan konsentrasi atau spesialisasi sektor ekonomi provinsi dibandingkan dengan sektor ekonomi nasional. Jumlah sektor yang unggul di setiap provinsi sangat beragam. Pemerintah dapat menentukan prioritas pembangunan berdasarkan sektor unggulan secara merata dan saling berkolaborasi antar provinsi, terutama provinsi yang berdekatan dan telah menunjukkan adanya interaksi dan kerja sama dalam pembangunan ekonomi selama ini. Prioritas pengembangan sektor unggulan tidak perlu mengedepankan persaingan antar provinsi yang berdekatan, tetapi lebih mengedepankan aspek kolaborasi dan kerja sama. Sehingga pembangunan ekonomi akan memiliki dampak yang lebih positif terhadap semua wilayah di Indonesia.

Regional Bali-nusa misal, pemerintah pusat perlu menegaskan pengembangan pariwisata dengan Bali sebagai pemimpin yang harus mencakup pengembangan pariwisata di Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur. Namun demikian, pemerintah perlu juga memperhatikan pendekatan sosial budaya dan tidak boleh mengesampingkan kondisi budaya masyarakat. Pendekatan kultur dan kearifan lokal sangat penting untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Dukungan akses terhadap pendidikan berkualitas dan wawasan yang semakin terbuka, diharapkan mampu membentuk lokal wisdom terhadap turis yang akan masuk ke berbagai wilayah. Dukungan pemerintah pusat terhadap peningkatan infrastruktur dasar seperti pendidikan dan kesehatan serta keamanan menjadi prasyarat penting dalam pengembangan dan pembangunan ekonomi dimasa mendatang.

Tabel 6. 19 Sektor Unggulan Berdasarkan Indeks LQ menurut Provinsi

Provinsi	Lapangan Usaha																			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M,N	O	P	Q	R,S,T,U			
11 Aceh	1						1	1				1		1		1				
12 Sumut	1				1	1	1					1								
13 Sumbar	1				1		1	1		1				1	1	1	1			
14 Riau	1	1	1																	
15 Jambi	1	1			1									1						
16 Sumsel	1	1			1	1						1								
17 Bengkulu	1				1			1				1	1	1	1	1				
18 Lampung	1				1			1												
19 Babel	1	1					1					1		1		1				
21 Kepri		1	1	1	1	1														
31 DKI Jakarta						1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1			
32 Jabar			1	1	1			1							1		1			
33 Jateng	1		1			1			1						1					
34 DIY					1			1	1	1	1	1		1	1	1	1			
35 Jatim			1	1	1		1		1	1										
36 Banten			1	1	1	1		1				1			1	1				
51 Bali	1				1			1	1	1	1	1		1	1	1				
52 NTB	1	1						1				1		1	1	1	1			
53 NTT	1							1		1	1			1	1	1				
61 Kalbar	1				1	1								1	1	1				
62 Kalteng	1	1			1			1						1	1	1				
63 Kalsel		1			1			1						1	1	1				
64 Kaltim		1				1														
65 Kaltara	1	1				1		1						1						
71 Sulut	1				1	1		1				1		1		1				
72 Sulteng	1	1	1											1						
73 Sulsel	1				1	1	1			1		1		1	1	1				
74 Sultra	1	1			1	1								1	1					
75 Gorontalo	1					1		1						1	1	1				
76 Sulbar	1				1									1	1	1				
81 Maluku	1				1			1						1	1	1				
82 Maluku		1	1											1						
91 Pabar		1	1											1						
92 Pabaya		1			1	1								1	1	1				
94 Papua	1				1	1	1	1		1		1	1	1		1				
95 Papsel	1					1		1		1				1		1				
96 Papteng		1																		
97 Pap_gun	1					1	1	1				1		1	1	1				

Sumber: Sakernas Agustus 2024. Diolah

# BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

## 7.1 Kesimpulan

Analisis pasar kerja dengan pendekatan penawaran dan permintaan serta kondisi pengangguran yang merupakan kondisi *over supply*, maka pada bagian kesimpulan juga dilakukan berdasarkan aspek-aspek tersebut. Isu tematik disajikan secara terpisah agar lebih fokus dalam memahami kondisi isu-isu terkini dalam pasar kerja.

### 7.1.1 Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Kondisi Penduduk usia kerja (PUK) di Indonesia, yang berumur 15 tahun ke atas, pada tahun 2024 relatif berimbang antara laki-laki (50,3%) dan perempuan (49,7%). Sementara Angkatan Kerja (AK) laki-laki lebih dominan (60,29%) daripada perempuan (39,71%). Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) menunjukkan tren meningkat selama tujuh tahun terakhir (2018-2024), yang pada tahun 2024 persentase TPAK laki-laki mencapai 84,66 persen dan perempuan 56,42 persen. TPAK perempuan dalam 7 tahun terakhir berkisar 51-56 persen. Perbedaan gender dalam TPAK dipengaruhi adanya faktor sosial budaya seperti peran dan tanggung jawab ekonomi, mengurus rumah tangga, pendidikan, yang menyebabkan keterlibatan perempuan dalam pasar kerja lebih rendah dibanding laki-laki.

Aspek kualitas dan kompetensi tenaga kerja Indonesia yang dapat dilihat dari aspek pendidikan dan pengalaman pelatihan. Rata-rata lama sekolah penduduk Indonesia meningkat dari 7,46 tahun pada 2010 menjadi 8,85 tahun pada 2024. Namun jika dilihat dari jenjang pendidikan, lebih dari setengah PUK hanya lulusan SMP atau lebih rendah. Kemudian untuk pengalaman pelatihan, semakin tinggi pendidikannya, maka akses terhadap pelatihan bersertifikat semakin tinggi. Sementara PUK dengan pendidikan SMA atau di bawahnya mayoritas tidak pernah ikut pelatihan dan tidak memiliki pengalaman pelatihan bersertifikat. Jenis pelatihan yang diminati mencakup Teknologi Informasi dan Teknologi Mekanik kreatif, pertanian, garmen, serta bisnis manajemen, yang mencerminkan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang.

Dari perspektif generasi dan wilayah, PUK dan AK terbesar berasal dari generasi Y (29–44 tahun), diikuti generasi Z dan X. Generasi Y paling banyak memiliki pengalaman pelatihan bersertifikat, sedangkan Gen Z dominan di AK yang pernah mengikuti pelatihan. Kemudian dilihat dari sebaran tenaga kerja menurut provinsi, PUK tertinggi berada di Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah, sedangkan paling rendah di Papua Selatan, Papua Barat, dan Papua Barat Daya.

Di sisi lain, permintaan tenaga kerja di Indonesia sepanjang periode pengamatan Januari–Juni 2025 menunjukkan fluktuasi baik dari sisi jumlah jabatan maupun kuota. Puncak jumlah lowongan terjadi pada bulan Maret dengan 95.942 jabatan dan 186.097 kuota, kemudian menurun di bulan April dan meningkat lagi pada bulan Juni. Berdasarkan gender, kuota untuk perempuan (7,8%) lebih tinggi dibanding laki-laki (5,4%). Permintaan untuk tenaga kerja disabilitas masih rendah, hanya 0,5 persen dari total kuota. Berdasarkan pendidikan, lowongan tertinggi terdapat pada tingkat SMA sederajat yaitu sebesar 62,6 persen, dan persentase terendah untuk kuota tenaga kerja yaitu pada tingkat pendidikan perguruan tinggi sebesar 9,9 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa jumlah lowongan untuk level pendidikan perguruan tinggi cukup banyak namun kuota tenaga kerja yang diterima lebih sedikit. Sebaliknya, pada level pendidikan SMP ke bawah jumlah jabatan lebih sedikit dibandingkan kuota tenaga kerja yang menunjukkan bahwa meskipun jumlah lowongan cenderung sedikit namun kuota tenaga kerja yang dibutuhkan masih cukup banyak.

Distribusi tenaga kerja menurut sektor dan wilayah menunjukkan konsentrasi di Pulau Jawa, terutama DKI Jakarta dan Jawa Tengah. Lima sektor dengan lowongan tertinggi antara lain Industri Pengolahan, Perdagangan, Hospitality & Pariwisata, Penjualan & Pemasaran, dan Pengangkutan & Pergudangan. Kemudian analisis upah dan jam kerja memperlihatkan disparitas antar wilayah, dengan Jawa dan Kalimantan memiliki jam kerja dan upah lebih tinggi dibanding wilayah timur Indonesia seperti NTT dan Papua.

### **7.1.2 Pengangguran, *Mismatch* dan Kebocoran Kompetensi**

Pengangguran di Indonesia masih menjadi masalah yang signifikan, terutama di kalangan generasi muda. Tingkat pengangguran tertinggi ditemukan pada kelompok angkatan kerja Generasi Z, dengan angka mencapai 14,47 persen. Hal ini terjadi karena mayoritas

angkatan kerja yang merupakan Gen Z masih berada pada fase transisi antara sekolah dan bekerja, sehingga mereka lebih mudah tercatat sebagai pengangguran. Meskipun memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, generasi muda seringkali kesulitan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Selain itu, perbedaan tingkat pengangguran antara pria dan wanita juga terlihat, dengan TPT pada wanita di tingkat pendidikan SMA mencapai 8,55 persen, lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki yang hanya 7,41 persen.

*Mismatch* antara kualifikasi pekerja dan pekerjaan yang dijalani juga merupakan isu utama. Berdasarkan data, *mismatch* vertikal lebih banyak dialami oleh pekerja pria, dengan 58,5% pria mengalami *under capacity*, sementara wanita hanya 41,5 persen. Fenomena *mismatch* juga terlihat berdasarkan usia, di mana generasi muda, seperti Gen Z dan Gen Y, mengalami *over capacity* yang lebih tinggi, yaitu 20,2 persen dan 51,4 persen secara berturut-turut, bekerja di posisi yang lebih rendah daripada kualifikasi pendidikan mereka. Sebaliknya, generasi yang lebih tua, seperti Gen X (37,5%) dan *Pre-baby boomer* (21,2%), lebih banyak mengalami *under capacity*, bekerja di posisi yang lebih tinggi dari tingkat pendidikan mereka. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun generasi muda memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, mereka sering kali kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka, sementara generasi yang lebih tua memanfaatkan pengalaman mereka untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.

Kebocoran kompetensi tenaga kerja juga menjadi masalah penting. Banyak pekerja dengan pendidikan perguruan tinggi atau diploma yang justru keluar dari angkatan kerja atau terjebak dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi mereka. Pada kelompok usia 25-34 tahun, kebocoran kompetensi mencapai 59,2 persen, menunjukkan bahwa mereka memiliki potensi besar namun tidak dapat berkontribusi maksimal dalam perekonomian. Selain itu, meskipun banyak pekerja yang memiliki pelatihan bersertifikat, kebocoran kompetensi tetap tinggi, dengan 48,9 persen laki-laki dan 44,9 persen perempuan yang pernah mengikuti pelatihan bersertifikat namun keluar dari angkatan kerja.

### 7.1.3 *New comer* dan Baru Lulus Sekolah

Tenaga kerja yang baru menyelesaikan sekolah pada tahun 2023-2024 hanya 30,7 persen yang tertampung dalam pasar kerja. Sebagian besar dari mereka malah tergolong sebagai Bukan Angkatan Kerja (BAK). Namun jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, jenjang SMA yang bekerja mencapai 40,2 persen dan jenjang Diploma mencapai 65,0 persen. Sementara yang memiliki jenjang perguruan tinggi (D4, S1, S2 dan S3) persentase yang bekerja mencapai 63,1 persen. Selain itu, mereka juga aktif mencari pekerjaan. Semakin tinggi pendidikannya menunjukkan semakin tinggi persentase yang sedang mencari pekerjaan. Durasi mereka yang hanya mencari kerja mencapai 6,3-9,3 bulan, dengan rata-rata dalam mencari kerja sekitar 6,7 bulan. Semakin tua umurnya menunjukkan semakin selektif mencari kerja, sehingga mengakibatkan semakin lama dalam mencari pekerjaan yang diinginkan.

Diantara tenaga kerja yang baru lulusan dan telah bekerja, ada juga yang masih mencari kerja. Durasi mereka dalam mencari kerja relatif sama, yaitu sekitar 6,3-9,6 bulan dengan rata-rata sekitar 7,0 bulan. Karakteristik pekerja dan sambil mencari yang memiliki durasi paling lama adalah mereka yang lulusan perguruan tinggi, yaitu mencapai 9,3 bulan. Faktor utama yang mereka pertimbangkan adalah besar upah atau gaji yang ditawarkan. Sebagian besar dari lulusan 2023-2024 memiliki upah rendah, yaitu < 2,5 juta rupiah. Mereka yang berpendidikan Diploma dan perguruan tinggi yang memiliki upah 2,5-5 juta rupiah hanya sekitar 25-26 persen dan yang memiliki upah di atas 5 juta rupiah per bulan kurang dari 10 persen. Sementara yang berpendidikan SMA yang memiliki upah 2,5-5 juta hanya 13,2 persen dan yang memiliki upah di atas 5 juta per bulan hanya 1,4 persen. Bahkan 32 persen dari lulusan SMA menjadi pekerja keluarga yang tidak dibayar.

Tenaga kerja yang baru lulus seakan tidak banyak punya pilihan, mereka masih harus bersaing dengan tenaga kerja yang lebih lama tahun lulusannya. Pekerja baru yang baru mendapatkan pekerjaan selam setahun terakhir berjumlah 7,4 juta orang yang mencakup juga tenaga yang baru lulus sekolah dan telah bekerja sebanyak 4,2 juta orang. Di tengah persaingan untuk mendapatkan pekerjaan, upah akan menjadi penentu dalam menerima pekerja atau masih menunggu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai harapan.

*New comer* yang sebelumnya merupakan pengangguran terbuka 30,6 persen bekerja sebagai karyawan/pegawai/buruh dan 31 persen berstatus pekerja keluarga serta 15,8 persen berstatus berusaha sendiri. Sementara *new comer* yang sebelumnya bukan angkatan kerja 59,7 persen terserap sebagai karyawan/buruh/pegawai. Meskipun demikian, ada juga yang berstatus sebagai pekerja keluarga dan berusaha sendiri, masing-masing sebesar 11,8 persen dan 11,7 persen. *New comer* yang berpendidikan Diploma dan perguruan tinggi memiliki kecenderungan bekerja sebagai karyawan/pegawai. Selain itu, mereka juga memiliki kecenderungan menjadi pengusaha atau berusaha dibantu buruh tetap yang dibayar. Berbeda halnya dengan *new comer* yang berpendidikan SMA selain menjadi pegawai/karyawan, mereka bekerja sebagai pekerja keluarga dan berusaha sendiri.

#### **7.1.4 Mobilitas Sektoral**

Dinamika tenaga kerja terus terjadi setiap saat, perubahan kegiatan utama tenaga kerja sering kali terjadi, orang yang bekerja dan berganti pekerjaan, bahkan ada yang keluar dari status bekerja menjadi pengangguran dan bahkan ada yang benar-benar keluar dari angkatan kerja. Sebagian besar tenaga kerja tetap seperti kegiatan pada tahun sebelumnya, 95 persen tetap bekerja termasuk 5 persen di antaranya adalah berganti pekerjaan. Pengangguran terbuka juga demikian, sekitar 83 persen berasal dari pengangguran lama dan sisanya adalah orang yang exit dari status bekerja selama setahun terakhir. Tenaga kerja yang tergolong sebagai Bukan Angkatan Kerja (BAK) 97 persen merupakan BAK lama dan hanya 3 persen BAK baru yang exit dari status bekerja.

Pekerja yang berganti pekerjaan selama setahun terakhir berjumlah 7,4 juta orang dan 41 persen sebenarnya masih tetap berada dalam lapangan usaha yang sama dengan pekerjaan sebelumnya. Diantara pekerja yang berganti pekerjaan banyak terjadi pada sektor pertanian (40%), sektor Perdagangan (13,1%), sektor Konstruksi (12,1%), dan sektor Industri Pengolahan (11,4%). Sektor pertanian meskipun memiliki persentase tertinggi dalam menampung orang yang berganti pekerjaan, hanya 25,6 persen yang berasal dari sektor non pertanian. Mobilitas sektoral yang masuk ke sektor perdagangan sangat tinggi dengan persentase 64,9 persen. Sementara mobilitas sektoral yang masuk ke sektor konstruksi dan industri pengolahan masing-masing sebesar 62,4 persen dan 43,7 persen.

Perpindahan pekerja ke sektor tujuan tidak selalu memberikan dampak peningkatan produktivitas terhadap sektor yang dituju. Rata-rata upah pekerja yang masuk ke sektor tujuan masih lebih rendah dibandingkan rata-rata upah secara umum dalam sektor yang dituju. Pekerja masuk ke sektor pertanian yang pendidikan perguruan tinggi memiliki upah di atas rata-rata sektor pertanian. Di sektor industri pengolahan pekerja yang masuk dengan pendidikan Diploma dan perguruan tinggi memiliki upah di atas rata-rata upah sektor industri pengolahan. Demikian juga sektor bangunan, dan penyedia akomodasi & makan-minum untuk pekerja yang berpendidikan Diploma memiliki upah di atas rata-rata upah sektoralnya.

Mobilitas sektoral atau perpindahan pekerjaan sering kali hanya dipahami karena upah. Rata-rata upah pekerja yang berganti pekerjaan selama setahun terakhir justru lebih rendah dari rata-rata upah sektoralnya saat ini. Sektor pertanian, meskipun terkenal sebagai sektor yang memiliki upah rendah, tetapi pekerja yang keluar dari sektor pertanian justru memiliki upah lebih rendah dari. Secara umum pekerja yang keluar dari empat sektor utama yang banyak mengalami mobilitas sektoral memang memiliki upah lebih rendah dari rata-rata upah sektoral. Pertimbangan orang untuk berganti pekerjaan boleh jadi disebabkan karena kesempatan yang terbuka, mencoba peluang baru dan keluwesan waktu untuk bekerja.

## **7.2 Rekomendasi**

Ketenagakerjaan menjadi ujung tombak dalam pembangunan nasional dengan tuntutan peningkatan produktivitas dan berdaya saing dalam kancah global. Tantangan nyata kualitas SDM hingga saat ini masih sangat mengkhawatirkan, sementara penciptaan kualitas penduduk di tempat dalam ranah di luar ketenagakerjaan. Pembangunan ekonomi sebagai induk pembangunan nasional senantiasa memunculkan tuntutan terhadap tenaga kerja berkualitas yang mampu menciptakan daya tarik investasi dalam pembangunan ekonomi.

Analisis Pasar kerja memiliki peran strategis dalam memahami kondisi dinamis penawaran dan permintaan tenaga kerja, serta isu-isu yang muncul dalam pasar kerja. Karena itu, beberapa kebijakan berdasarkan hasil analisis pasar kerja adalah sebagai berikut:

## A. Penciptaan dan Perluasan Lapangan Kerja

Penduduk kian hari akan semakin bertambah, apalagi usia harapan hidup semakin meningkat. Umur penduduk Indonesia akan semakin panjang yang berimplikasi pada peningkatan angkatan kerja dimasa mendatang. Indonesia telah memasuki era *ageing population* telah yang ditandai dengan meningkatnya proporsi penduduk lansia atau 60 tahun ke atas. Dimasa depan, penduduk lansia memiliki tingkat kesehatan yang semakin membaik, keterampilan dan keahlian yang sangat menonjol sehingga menjadi potensi besar dalam pasar kerja. Disisi lain, penduduk usia produktif telah mengalami pergeseran dengan semakin besarnya jumlah dan proporsi gen-Z dan Gen-Y. Mereka membutuhkan pekerjaan yang memiliki ekosistem yang berbeda dengan lapangan kerja yang selama ini telah ada dalam pasar kerja.

Dari sisi kualitas, penduduk Indonesia semakin membaik dengan semakin tingginya akses terhadap pendidikan tinggi dan vokasi. bKebutuhan kerja dimasa mendatang akan memiliki tantangan yang semakin kompleks, mengingat kondisi penawaran yang semakin beragam. Karena itu penciptaan lapangan kerja perlu dilakukan sebagai berikut:

- Mendorong penciptaan lapangan kerja *green jobs* untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dengan memperhatikan kriteria kerja layak, seperti kecukupan gaji, kondisi kerja yang aman, serta perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja.
- Mendorong pengembangan ekonomi biru (*blue economics*) sebagai strategi penyerapan tanga kerja pada kluster kemaritiman dan kelautan sebagai upaya peningkatan produktivitas dan pengembangan kluster komoditas unggulan akuakultur.
- Memperhatikan dinamika lulusan pendidikan menengah atas (SMA dan SMK), pendidikan vokasi dan perguruan tinggi. Jurusan, program pendidikan dan vokasi yang tersedia dalam dunia pendidikan perlu dibarengi dengan pemagangan dan pelatihan keterampilan kerja yang sedang berkembang dalam dunia industri.
- Jumlah lulusan sekolah, terutama vokasi dan perguruan tinggi perlu teridentifikasi melalui data yang terkoordinasi dengan permintaan tenaga. Hingga

saat ini, pusat pertumbuhan ekonomi belum merata, sementara akses pendidikan mulai menyebar ke berbagai provinsi.

- Permintaan tenaga kerja sering kali tidak memperhatikan kondisi dan kualitas tenaga kerja. Deskripsi pekerjaan perlu disesuaikan dengan standar kompetensi, sehingga semakin banyak kesempatan tenaga kerja untuk akses dan mengisi lowongan kerja.
- Perluasan kesempatan kerja khusus. Secara sosial ada sebagian tenaga kerja yang memiliki kebutuhan khusus. Namun, sering kali kesempatan kerja bagi mereka terbatas. Pemerintah perlu memberikan perlindungan dengan memberi kesempatan bagi mereka untuk aktif secara ekonomi dan kemandirian dalam memenuhi kebutuhan ekonominya.
- Kesempatan kerja Lanjut Usia. Penuaan penduduk merupakan siklus alamiah dalam kehidupan manusia. Penduduk lanjut usia yang sehat dan memiliki kompetensi dalam berbagai hal merupakan potensi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Kesempatan kerja bagi lansia tidak selalu diatasi dengan penundaan usia pensiun, tetapi membutuhkan penciptaan lapangan kerja khusus yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Sistem kerja yang lebih adaptif terhadap kondisi lansia sangat dibutuhkan dalam meningkatkan partisipasi lansia dalam dunia kerja. Pengalaman yang mereka miliki bisa menjadi motivasi bagi generasi muda untuk terus mengasah kompetensinya dalam hubungan kerja yang kolaboratif dengan pendekatan sosial budaya dan kearifan lokal yang menjadi ciri khas masyarakat Indonesia.

## **B. Peningkatan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan**

Hingga saat ini partisipasi angkatan kerja perempuan masih tergolong rendah. Selain faktor budaya yang menjadi *blue print* dan paradigma yang dianut sebagian besar Masyarakat Indonesia, sering kali sistem juga tidak memihak kepada perempuan. Berbagai kondisi perempuan dalam pasar kerja yang perlu ditingkatkan adalah:

- Cuti hamil dan melahirkan. Perempuan memiliki kodrat mulia sebagai pengemban keberlangsungan kehidupan manusia. Fungsi reproduksi sering kali menghalangi perempuan dalam berkiprah lebih besar dalam pembangunan ekonomi.

Sementara pendidikan perempuan saat ini sudah setara bahkan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Sementara dunia kerja seakan masih dimonopoli laki-laki. Peran perempuan tidak hanya melahirkan, tetapi menyiapkan generasi yang akan datang melalui 1.000 hari kehidupan pertama (HKP).

- Pelindungan pekerja yang hamil. Persyaratan tidak hamil sering kali menjadi sandungan bagi perempuan dalam melamar dan memulai bekerja. Bekerja merupakan pengejawantahan seluruh kemampuan dan kompetensi yang dimiliki setiap orang dan bukan karena keterbatasan kondisi fisik. Dalam konteks pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik, kehamilan memang menjadi dilema. Karena itu, pemerintah perlu mengatur melalui perlindungan kerja terhadap pekerja hamil dalam menjalani pekerjaannya.
- Transparansi seleksi dan asesmen. *Gender gap* sering kali muncul dalam jabatan-jabatan tertentu yang lantas dipahami masyarakat sebagai bagian dari diskriminasi gender. Upaya penghapusan diskriminasi gender ini perlu dibarengi dengan penerapan sistem yang transparan dan akuntabilitas yang tinggi, terutama di sektor swasta. Pemerintah perlu memberikan dorongan dan perlindungan terhadap perempuan dalam menghadapi potensi-potensi diskriminasi gender, setidaknya menghilangkan kecurigaan terhadap praktik-praktik yang berpotensi memunculkan diskriminasi gender.
- *Day care* dan penitipan anak. Perubahan struktur keluarga yang semula masih menganut *extended family* secara perlahan mengarah menjadi keluarga *nuclear family* (keluarga inti). Keluarga muda yang umumnya sama-sama memiliki Tingkat Pendidikan setara, memiliki kesamaan dalam peran dalam keluarganya. Mereka saling berbagi dalam berbagai fungsi. Ketika mereka merencanakan untuk memiliki anak, maka penghalang utama adalah mereka harus berbagi waktu antara pengasuhan dan pekerjaan. Kondisi membutuhkan keberpihakan pemerintah dalam mendorong adanya penitipan anak dan *day care* yang *accessible*, terutama dilingkungan kerja. Pemerintah perlu mendorong munculnya *day care* yang dikelola secara profesional sekaligus menciptakan peluang dan kesempatan baru dalam menampung pekerja muda, berpendidikan dan memiliki perhatian dalam Pendidikan anak. Pendampingan psikolog dan pemeriksaan

kondisi psikologis dalam tumbuh kembangnya anak, merupakan Langkah strategis dalam menyiapkan generasi berkualitas dimasa mendatang.

### C. Peningkatan Kualitas SDM

Kualitas SDM yang dicerminkan melalui IPM dalam konteks global masih memprihatinkan, bahkan di tingkat Asia Tenggara saja menduduki urutan 7 di atas Laos, Kamboja, Myanmar, dan Timor Leste. Tantangan besar dalam meningkatkan kualitas SDM adalah peningkatan akses terhadap pendidikan berkualitas. Faktor utama dalam peningkatan akses adalah ketersediaan fasilitas pendidikan Dasar dan menengah bahkan hingga perguruan tinggi kemudian juga pelatihan bersertifikat. Kebijakan peningkatan kualitas SDM di antaranya:

- Ketersediaan SD Negeri di setiap desa. Setidaknya setiap desa memiliki minimal satu SD negeri dan menjamin akses peserta didik tidak lebih dari 2,5 km untuk menjangkau SD Negeri. Daerah perkotaan yang memiliki infrastruktur dan sarana transportasi yang baik, jarak bisa dikonversi ke waktu tempuh. Waktu tempuh lebih dari 30 menit tidak akan efektif bagi peserta didik dalam akses ke layanan pendidikan.
- Rasio SD negeri dan SMP negeri. Wajib belajar 9 tahun yang diwujudkan melalui pendidikan dasar yang mencakup SD dan SMP hingga saat ini masih belum tuntas. Sebagian wilayah telah mengklaim bahwa semua anak berusia 7-15 tahun telah memiliki akses ke pendidikan dasar. Bahkan mereka telah membidik wajib belajar 12 tahun, artinya semua anak usia 7-18 tahun harus berpartisipasi dalam pendidikan hingga menengah atas. Permasalahan utama yang menjadi hambatan adalah dukungan infrastruktur pendidikan ke jenjang berikutnya. Rasio SD-SMP dan SMP-SMA perlu menjadi acuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
- Rasio Sekolah Negeri dan Swasta. Pendidikan menengah secara umum dikuasai sekolah swasta, apalagi pendidikan tinggi yang mencakup vokasi dan universitas. Investasi pendidikan Menengah Atas dan pendidikan vokasi harus menjadi prioritas dengan memperhatikan ketersediaan jenjang pendidikan sebelumnya.

- Jurusan dan program pendidikan. SMK yang mempersiapkan tenaga kerja dengan keterampilan kerja memiliki potensi besar bagi peserta didik yang memang ingin memperoleh keterampilan melalui jenjang pendidikan vokasi. Namun, jurusan yang tersedia dalam SMK yang bisa diakses umumnya terbatas, bahkan sering kali tidak sesuai dengan potensi ekonomi wilayahnya. Akibatnya, lulusannya tidak bisa terserap dalam pasar kerja sesuai dengan keterampilannya. Akhirnya mereka bekerja tidak berdasarkan keterampilan yang dimiliki sehingga produktivitasnya rendah. Bahkan banyak yang terserap sebagai pekerja keluarga.
- Peningkatan *softskill*. Dunia kerja saat ini tidak lagi hanya memerlukan pengetahuan serta *hardskill* tetapi juga *softskill* untuk menunjang kesuksesan karier. *Softskill* yang dibutuhkan beragam mulai dari komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, hingga manajemen waktu. Untuk itu diperlukan perhatian khusus dalam meningkatkan *softskill* yang dapat dimulai sejak di bangku sekolah. Peningkatan *softskill* disekolah dapat dilakukan dengan kegiatan yang mengasah *softskill* dalam proses belajar mengajar seperti kegiatan kelompok, presentasi dan sebagainya. Tidak hanya dalam proses belajar mengajar *softskill* juga dapat diasah dengan kegiatan di luar kelas seperti organisasi di sekolah.

#### D. Penguatan Pelatihan Kerja

*Mismatch* menjadi faktor yang menghambat produktivitas tenaga kerja. Idealnya setiap tenaga kerja berkontribusi dengan keterampilan yang dimilikinya. Dunia Pendidikan yang memiliki permasalahan dalam menata dan mengatur jurusan dan programnya sering kali tidak memantau perkembangan dunia usaha. Akibatnya, mereka masih membutuhkan program pelatihan sebagaimana yang diinginkan dunia industri dan dunia usaha. Karena itu, kebijakan penguatan pelatihan di antaranya Adalah:

- Penataan dan persebaran Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP), Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP), serta Satuan Pelayanan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (SPPVP). Hingga saat ini Kemnaker RI memiliki 6 BBPVP, 15 BPVP, dan 13 SPPV yang tersebar di 23 provinsi, sedangkan jumlah provinsi di Indonesia saat ini telah berjumlah 38 provinsi. Kondisi ini menunjukkan bahwa Kemnaker RI belum mampu untuk hadir di

seluruh provinsi di Indonesia. Meskipun Kemnaker telah memiliki BBPVP yang memiliki wilayah kerja di seluruh Indonesia dan setiap provinsi sudah memiliki balai latihan kerja sendiri dan mereka telah terkoordinasi dengan semua UPT di bawah naungan Kemnaker RI. UPT Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas perlu hadir di setiap provinsi sebagai perpanjangan Kemnaker RI dalam melayani kebutuhan pelatihan kerja di masing-masing provinsi yang memiliki keberagaman jenis maupun level.

- Jenis jurusan dan program pelatihan. Program pelatihan sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan pengembangan ekonomi wilayah. Karakteristik wilayah yang mencerminkan potensi ekonomi masyarakat membutuhkan penguatan SDM berbasis pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
- Instruktur dan tata kelola. Dunia kerja saat ini bergerak sangat dinamis. Berbagai jenis pekerjaan baru bermunculan dan jenis pekerjaan lama lambat laun menghilang. Tetapi instruktur dalam lembaga pelatihan kerja tidak pernah/jarang mengalami *upskilling* dan *reskilling* dalam pengembangan pelatihan kerja. Jika pekerja memiliki hak untuk mendapatkan *capacity building* dalam pengembangan keterampilan, mestinya instruktur juga perlu dirancang secara berkala untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan keterampilan. Jumlah paket pelatihan sering kali menjadi perdebatan di akhir tahun anggaran. Basis paket pelatihan idealnya berbasis pada kebutuhan dan minat peserta, bukan berbasis pada ketersediaan anggaran pelatihan.

### E. Sinergitas antar Wilayah

Disparitas jumlah penduduk antar wilayah di Indonesia telah menjadi perhatian pemerintah. Penduduk yang terkonsentrasi di Jawa yang mencapai 56 persen penduduk Indonesia, seakan menjadi stok bagi berbagai permintaan tenaga kerja dalam berbagai kegiatan ekonomi. Sebaliknya, wilayah di luar Jawa umumnya kesulitan mencari tenaga kerja dalam mendukung kegiatan ekonomi yang berbasis potensi alam yang melimpah. Dalam mendorong persebaran tenaga kerja, pemerintah perlu melakukan berbagai kebijakan di antaranya:

- Membangun dan mengembangkan koneksitas tenaga kerja lintas wilayah. Setiap wilayah memiliki keunggulan kompetensi dan pengalaman dalam pengembangan kegiatan ekonomi dengan dukungan karakter sosio-kulturalnya yang spesifik. Pemerintah daerah dapat mengembangkan sistem kontrak dalam melibatkan tenaga kerja lintas wilayah di bawah koordinasi pemerintah daerah setempat. Perlindungan tenaga kerja lintas wilayah ini akan lebih terjamin dan terkoordinasi antar pemerintah daerah, sehingga memberikan keamanan dan kenyamanan bagi tenaga kerja lintas wilayah. Demikian juga bagi masyarakat lokal, mereka tidak perlu khawatir dengan kedatangan tenaga kerja lintas wilayah, karena di bawah perlindungan pemerintah daerahnya, tentu dengan tujuan dan manfaat yang sudah terencana dengan baik.
- Kontrol kebutuhan keterampilan. Tenaga kerja lintas wilayah memiliki tujuan khusus untuk menggerakkan roda ekonomi yang telah direncanakan pemerintah daerah. Sehingga tenaga kerja lintas wilayah yang datang telah terseleksi dengan baik dan sesuai yang dibutuhkan. Tidak ada kekhawatiran bahwa pekerja lintas wilayah akan menumpuk dan mengalami *over supply* yang dapat mengganggu keseimbangan pasar kerja wilayahnya.
- Kebutuhan pelatihan lebih terarah. Pemerintah daerah yang memiliki jumlah tenaga besar akan mempersiapkan keterampilannya dengan baik, karena ada permintaan dari wilayah lain. Pasar kebutuhan yang jelas dan sistematis akan mendorong kondisi pasar kerja lebih adaptif terhadap dinamika kondisi pasar kerja.

## F. Informasi Pasar Kerja

Informasi telah menjadi kebutuhan yang melekat pada kebutuhan manusia saat ini. Era digitalisasi mengubah perilaku masyarakat dalam mengakses berbagai informasi. Namun, informasi pasar kerja masih berjalan di tempat dan perlu segera berbenah dalam menyediakan berbagai kebutuhan kerja. Informasi pasar kerja masih fokus pada sektor formal, sementara tenaga kerja Indonesia dominan di sektor informal.

Jumlah penawaran tenaga kerja saja masih menunggu data survei yang dilakukan BPS, sementara dinamika ketenagakerjaan berjalan semakin cepat. Era digitalisasi belum

optimal dalam meng-capture jumlah penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja yang dinamis. Untuk itu, beberapa kebijakan dalam peningkatan informasi pasar kerja mencakup:

- Kolaborasi dengan dunia pendidikan. Menjelang tahun ajaran pendidikan biasanya ditandai dengan ujian dan rencana tindak lanjut pasca sekolah. Hanya saja informasi seperti tidak dilakukan secara sistematis dan terekam melalui data. Padahal informasi ini sangat mudah untuk diperoleh dan sangat bermanfaat bagi pemerintah dalam mempersiapkan kondisi pasar kerja yang ramah terhadap penyerapan tenaga kerja.
- *Update* kondisi. Setelah 3 bulan atau 6 bulan mereka perlu dipantau kondisinya, apakah mereka bekerja, mencari kerja atau mengikuti pendidikan di jenjang selanjutnya. Banyak aspek yang bisa kita ungkap dari data sederhana seperti itu. Migrasi sekolah, bekerja dan mencari kerja dengan sendirinya terpantau. Sebaran data pekerja baru lulus sekolah bisa diketahui dengan *coverage* yang lebih tinggi

# LAMPIRAN

## Analisis Pasar Kerja Semester 1 Tahun 2025

Visi  
Indonesia  
Emas 2045

“SDM unggul, ekonomi inklusif & berkelanjutan, berbasis potensi daerah”

### Topik Ketenagakerjaan dlm RPJPN 2025 – 2045

- Penguatan SDM, pendidikan, kesehatan, kesetaraan gender, pemuda & disabilitas (Prioritas Nasional 4)
- Swasembada, Ekonomi digital, Ekonomi Hijau & Biru (Prioritas nasional 2)

RPJPN 2025 – 2045

Isu Ketenagakerjaan

RPJMN 2025 – 2029

- Produktivitas rendah, dominasi pendidikan rendah (<=SMP 52,3%).
- Mismatch & pengangguran tinggi di level SLTA (55,4%).
- Struktur TK stagnan: sektor pertanian turun (36,4% → 28,2%), industri (13,8%).
- Dominasi sektor informal (55,7 → 58%).
- Daya saing & kualitas SDM → kontribusi UMKM rendah, lemahnya *reskilling/upskilling*, tantangan digitalisasi.

### Dinamika TK 2025

- ✓ Gelombang PHK > 26 rb (tertinggi Jateng, DKI & Riau)
- ✓ Lulusan Baru membanjiri pasar kerja → persaingan makin ketat
- ✓ Mobilitas Sektoral TK

- Kesenjangan perencanaan ekonomi-tenaga kerja → mismatch, pengangguran, setengah pengangguran.
- Minimnya kebijakan inklusif untuk perempuan, disabilitas, dan wilayah 3T.
- Munculnya gig worker → tren fleksibilitas & output-based work.

## Pendahuluan



### Tujuan

- Meningkatkan layanan penempatan tenaga kerja dan dasar rekomendasi kebijakan berbasis kondisi riil pasar kerja.
- Bahan masukan penyempurnaan sistem penempatan naker yang adaptif, efektif & tepat sasaran.
- Menyajikan analisis Penawaran, permintaan, penyerapan sectoral dan upah, serta isu strategis (*fresh graduate*, mobilitas sektoral).



### Sasaran

Memberikan informasi terkini & dinamika pasar kerja dan rujukan *policy-based evidence*.



### Sistematika Penulisan

1. Pendahuluan (latar belakang, tujuan, sasaran)
2. Data & Metodologi
3. Penawaran Tenaga Kerja
4. Permintaan Tenaga Kerja
5. Pengangguran
6. Topik Tematik (*fresh graduate*, *New Comer*, mobilitas kerja)
7. Kesimpulan dan Rekomendasi

3

## Sumber Data dan Metodologi

### Sumber Data

- Sakernas bulan Agustus tahun 2024
- SiapKerja dan Job Portal Lain

### Metodologi

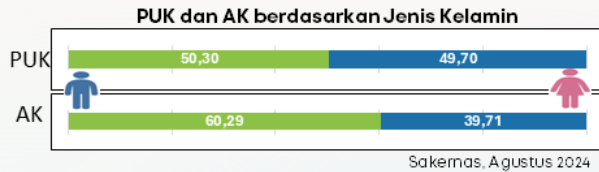
- Analisis Deskriptif → tabulasi silang dan grafik *Sankey*
- *Location Quotient (LQ)* → mengidentifikasi sektor ekonomi potensial yang menjadi unggulan dan dapat dikembangkan di suatu wilayah, juga untuk mengidentifikasi keunggulan komparatif (*comparative advantage*) suatu wilayah.
- Secara teknis indeks LQ dihitung untuk setiap sektor di tingkat Provinsi. Sehingga bisa teridentifikasi sektor apa saja yang menjadi unggulan di masing-masing provinsi.

$$LQ = \frac{S_{ia}/S_a}{S_{ir}/S_r}$$

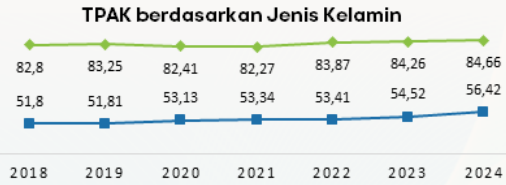
$S_{ia}$  : PDRB pada sektor  $i$  pada wilayah analisis  $a$   
 $S_a$  : PDRB pada wilayah analisis  $a$   
 $S_{ir}$  : PDB/PDRB pada sektor  $i$  di wilayah referensi  $r$   
 $S_r$  : PDB/PDRB di wilayah referensi  $r$

# Penawaran dan Permintaan

## Penawaran Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin dan Generasi

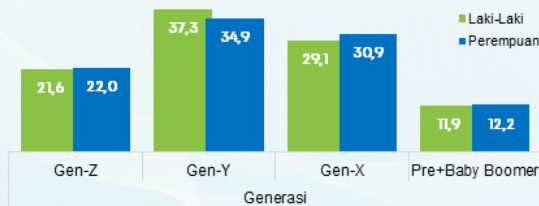


Baik itu PUK maupun AK, laki-laki memiliki persentase lebih tinggi daripada perempuan



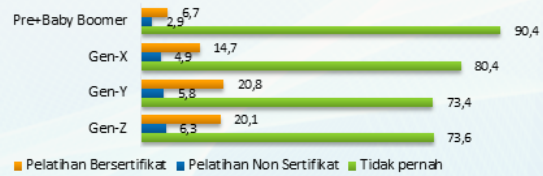
Dalam 7 tahun terakhir terjadi peningkatan tren TPAK di Indonesia baik laki-laki maupun perempuan.

## PUK berdasarkan Generasi dan Jenis Kelamin



PUK paling banyak adalah generasi Y baik itu laki-laki maupun perempuan.

## PUK berdasarkan Generasi dan Pengalaman Pelatihan



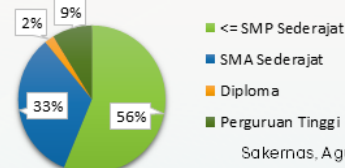
PUK yang paling banyak memiliki pengalaman pelatihan adalah generasi Y

5

# Penawaran dan Permintaan

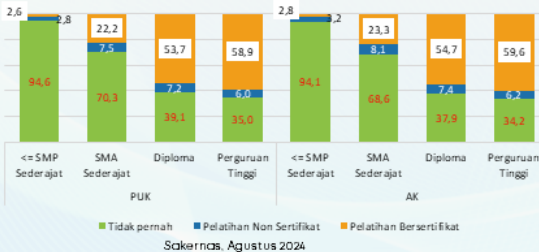
## Pendidikan dan Pelatihan

### PUK menurut Pendidikan



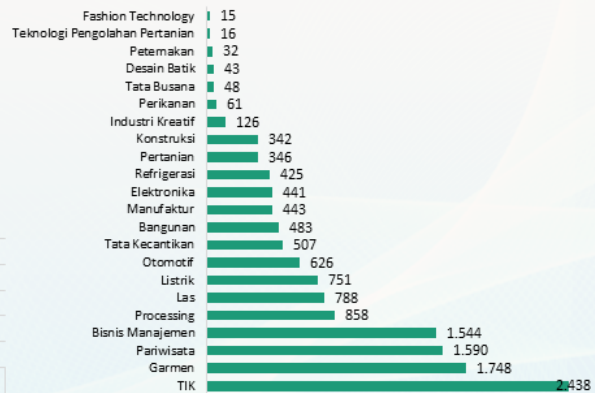
Mayoritas PUK memiliki Pendidikan <= SLTP

### PUK dan AK menurut Pelatihan



Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi persentase memiliki pengalaman pelatihan bersertifikat

## Jenis Pelatihan di Berbagai Sektor



Dirjen Lovotas, 2025

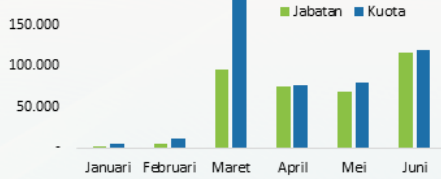
TIK memiliki jumlah peserta pelatihan terbanyak menunjukkan tingginya permintaan mengingat pesatnya perkembangan teknologi informasi

6

# Penawaran dan Permintaan

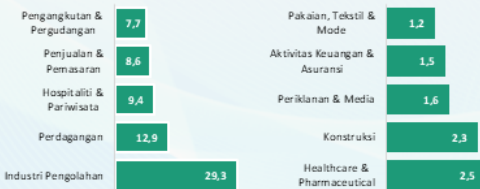
## Lowongan Tenaga Kerja

Jumlah Lowongan Tenaga Kerja Jan – Juni 2025

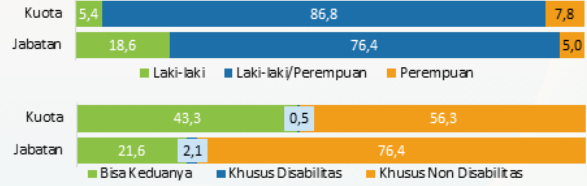


Jumlah lowongan mengalami fluktuasi, puncaknya di bulan maret

Lima Sektor dengan Persentase Lowongan Kerja Tertinggi dan Terendah

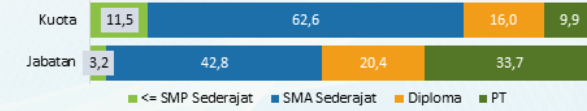


Jumlah Lowongan Berdasarkan Kriteria Gender dan Disabilitas



Inklusivitas dalam hal gender sudah cukup baik namun dalam hal disabilitas masih perlu ditingkatkan

Jumlah Lowongan Berdasarkan Kriteria Pendidikan



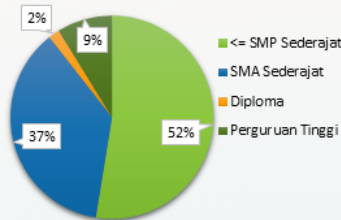
Lowongan Kerja terbanyak membutuhkan kualifikasi SLTA

7

# Penawaran dan Permintaan

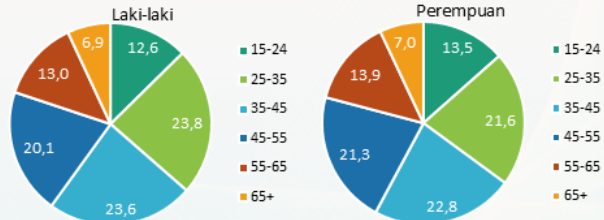
## Karakteristik Penduduk Bekerja

Penyerapan Tenaga Kerja menurut Pendidikan



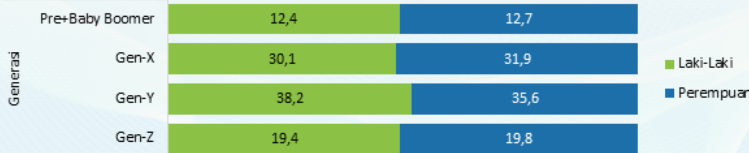
Penyerapan tenaga kerja tertinggi pada <= SLTP

Penyerapan Tenaga Kerja menurut Kelompok Usia dan Gender



Proporsi tenaga kerja terbanyak adalah kelompok umur 35 - 45 tahun baik itu laki-laki maupun perempuan.

Penyerapan Tenaga Kerja menurut Generasi dan Jenis Kelamin



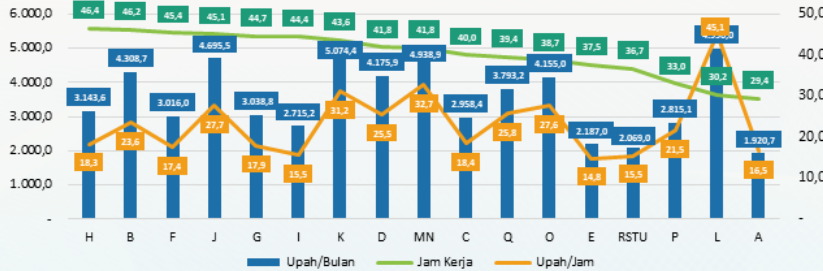
Penduduk yang bekerja paling banyak dari generasi Y yang lahir pada tahun 1965 - 1980 dan X penduduk yang lahir pada tahun 1981-1996 baik itu laki-laki maupun perempuan.

8

# Penawaran dan Permintaan

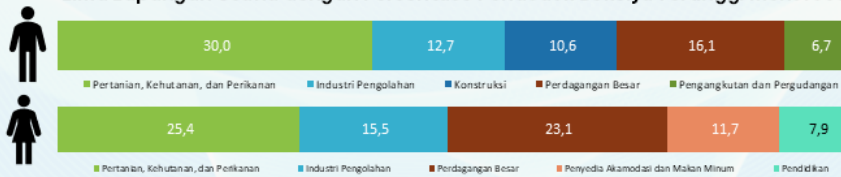
## Penduduk Bekerja Berdasarkan Lapangan Usaha

Upah per Bulan, Jam Kerja dan Upah per Jam menurut Lapangan Usaha



Tingginya jam kerja tidak selalu sejalan dengan upah bulanan maupun upah per jam.

## Lima Lapangan Usaha dengan Persentase Penduduk Bekerja Tertinggi menurut Jenis Kelamin



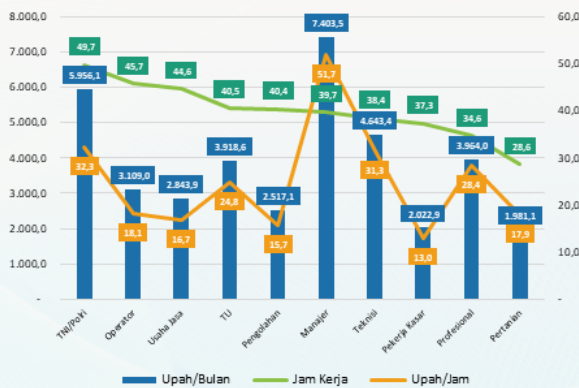
- ✓ Laki-laki terdapat di sektor yang membutuhkan tenaga fisik.
- ✓ Perempuan terdapat di sektor yang membutuhkan ketekunan, ketelitian dan keramahan

9

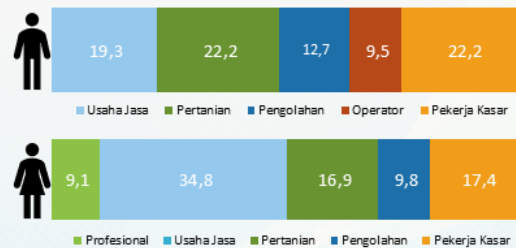
# Penawaran dan Permintaan

## Penduduk Bekerja Berdasarkan Jabatan

Upah per Bulan, Jam Kerja dan Upah per Jam menurut Jabatan



## Lima Jabatan dengan Persentase Penduduk Bekerja Tertinggi menurut Jenis Kelamin



Laki-laki lebih banyak terdapat pada pekerjaan dengan jabatan pekerja kasar dan pertanian, sedangkan perempuan lebih dominan pada usaha jasa.

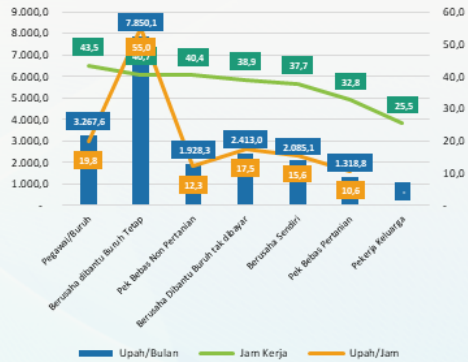
Jabatan dengan jam kerja yang lebih tinggi, seperti Operator, Usaha Jasa, dan Pengolahan, memiliki upah per bulan yang lebih rendah dan upah per jam yang juga relatif rendah

10

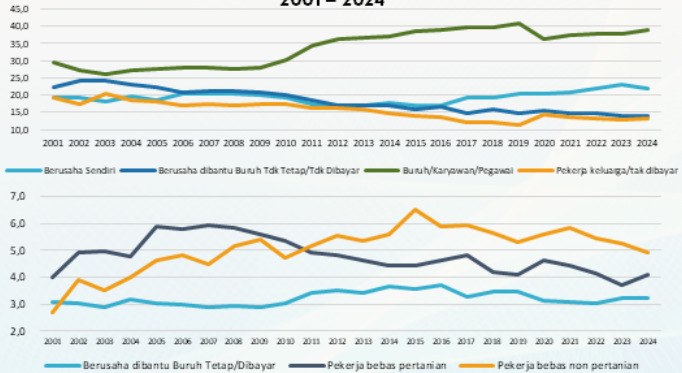
# Penawaran dan Permintaan

## Penduduk Bekerja Berdasarkan Status Pekerjaan

Upah per Bulan, Jam Kerja dan Upah per Jam menurut Status



Persentase Tenaga Kerja berdasarkan Status Pekerjaan Tahun 2001 – 2024



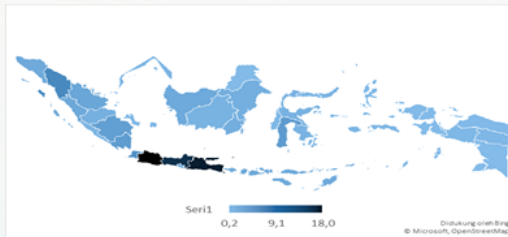
Pekerja Keluarga, yang memberikan tenaga kerja tanpa kompensasi finansial, menunjukkan produktivitas yang tidak terukur dari pekerjaan tidak dibayar.

Terjadi shifting antara **berusaha sendiri** dengan **berusaha dibantu buruh tidak tetap atau tidak dibayar**. **Pekerja Keluarga** hanya turun 6,1% di 24 tahun terakhir. **Pekerja Bebas** hanya turun 2,3%.

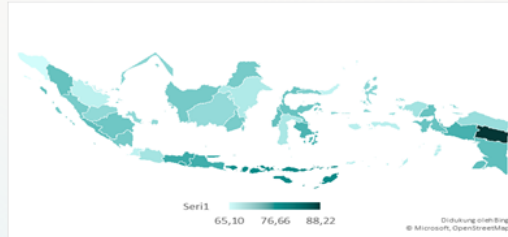
# Penawaran dan Permintaan

## Sebaran Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Serta Disparitas Upah

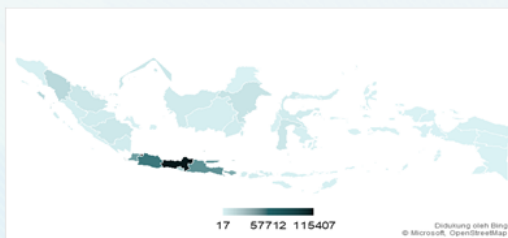
Persentase PUK berdasarkan Provinsi



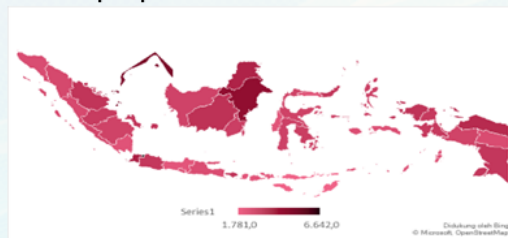
TPAK berdasarkan Provinsi



Jumlah Lowongan Kerja berdasarkan Provinsi



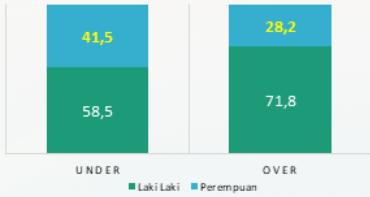
Upah per Bulan berdasarkan Provinsi



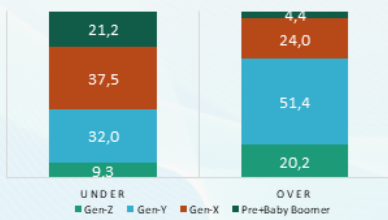
# Mismatch dan Pengangguran

## Mismatch berdasarkan Jabatan (Vertikal Mismatch)

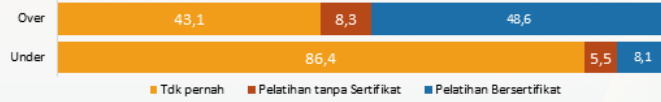
Mismatch berdasarkan Jenis Kelamin



Mismatch berdasarkan Generasi



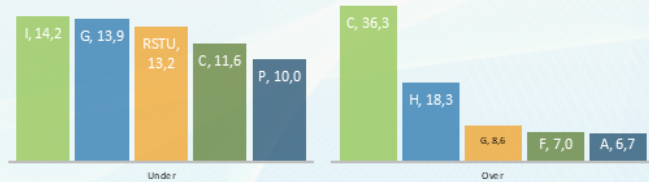
Mismatch berdasarkan Pengalaman Pelatihan



Mismatch berdasarkan Status Pekerjaan



Lima Lapangan Usaha dengan Mismatch Tertinggi

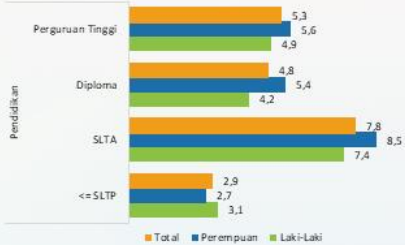


13

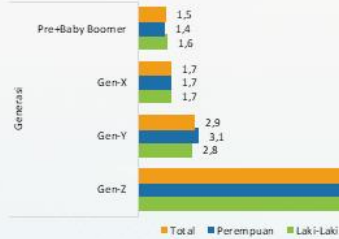
# Mismatch dan Pengangguran

## Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi

TPT menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin



TPT menurut Generasi dan Jenis Kelamin



TPT dan Pertumbuhan Ekonomi, 2018 – 2024

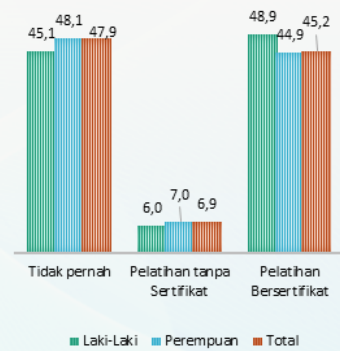


14

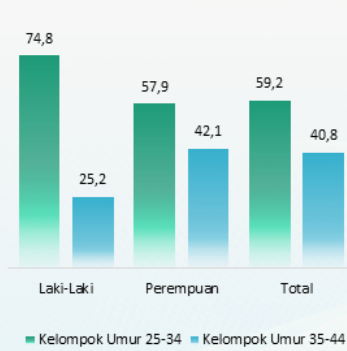
## Mismatch dan Pengangguran

### Kebocoran Kompetensi

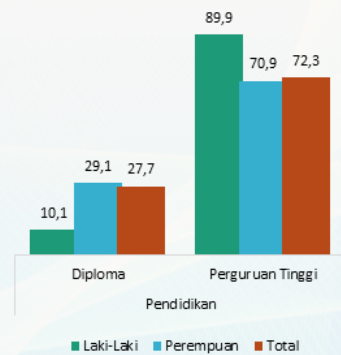
Kebocoran Kompetensi menurut Jenis Kelamin dan Pelatihan



Kebocoran Kompetensi menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur



Kebocoran Kompetensi menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin



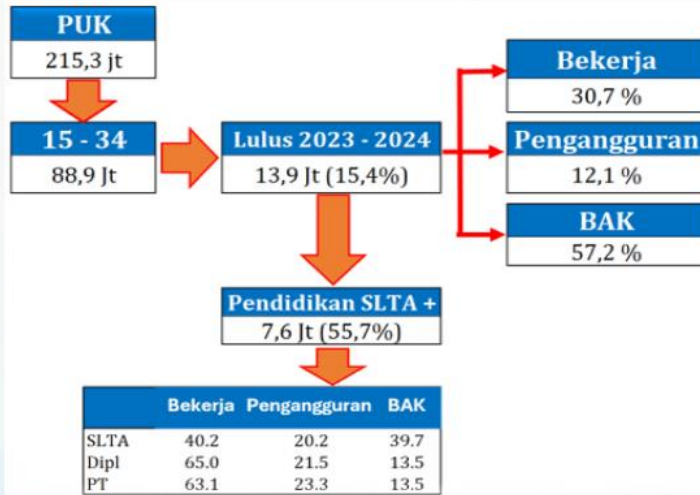
15

## ISU Tematik

16

## Lulusan Tahun 2023 – 2024

Kegiatan Utama Penduduk Usia Kerja yang Baru Lulus Sekolah



- ✓ PUK yg baru lulus sekolah masih banyak yg menjadi BAK → terutama berpendidikan Rendah (SMP)
- ✓ Lulusan SLTA → cukup besar yg menjadi BAK dan jg yg bekerja
- ✓ Lulusan Dipl dan PT → lebih dr 60% bekerja dan hanya 13,5% yg BAK.
- ✓ Pengangguran → berkisar 20 – 23 persen untuk setiap jenjang Pendidikan SLTA keatas.

17

## Isu Tematik

Kegiatan Mencari Kerja dan Discourage Worker

	Mencari Kerja		Discourage Worker
	Sambil Bekerja	Tdk Bekerja	
Tanpa Pelatihan	27.1 %	65.8 %	7.1 %
Tanpa Sertifikat	34.8 %	56.5 %	8.6 %
Bersertifikat	33.9 %	61.8 %	4.3 %
<b>Total</b>	<b>29.1 %</b>	<b>64.4 %</b>	<b>6.5 %</b>

- ❖ Total lulusan 2023 – 2024 yg mencari kerja dan discourage worker → 2,25 Jt atau 29,4 persen
- ❖ Durasi lama mencari kerja → 6,8 bulan
- ❖ Durasi lama mencari kerja bagi yg sambil bekerja lbh lama disbandingkan yg hanya mencari kerja → 7,0 bln dan 6,7 bln

Karakteristik	Mencari Pekerjaan			
	Mencari Pekerjaan Sambil Bekerja	Hanya mencari pekerjaan	Total	
Jenis Kelamin	L	6.9	6.8	6.8
	P	7.2	6.6	6.7
Pendidikan	SLTA	6.3	6.3	6.3
	Diploma	7.9	8.2	8.1
	PT	8.6	7.5	7.9
Kel Umur	15-24	6.8	6.5	6.6
	25-34	9.6	9.3	9.4
Generasi	Gen-Z	7.0	6.7	6.8
	Gen-Y	8.9	8.5	8.7
Pelatihan	Tdk pernah	6.7	6.5	6.5
	Tanpa Sertifikat	7.7	7.0	7.3
	Bersertifikat	7.7	7.3	7.4
<b>Total</b>	<b>7.0</b>	<b>6.7</b>	<b>6.8</b>	

- Odd rasio (OR) mencari pekerjaan → 4,6 dan disourage worker 1,7 kali.
- OR mencari pekerjaan yg tinggi → Perempuan, Diploma dan pelatihan bersertifikat.
- OR Discourage worker tinggi → Laki-laki, Lulusan PT dan pelatihan tanpa sertifikat
- ❖ Semakin tinggi Pendidikan, semakin lama durasi mencari pekerjaannya, terutama yg sambil bekerja
- ❖ Perempuan lbh lama yg mencari pekerjaan sambil bekerja
- ❖ Pengalaman pelatihan → pelatihan bersertifikat lbh lama dlm mencari pekerjaan dibandingkan dg tanpa pelatihan.

18

## Isu Tematik

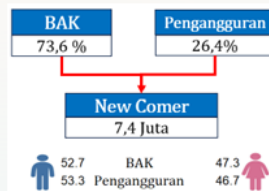
### Lulusan baru yg bekerja

- Pertama kali bekerja → 83,1 persen, sedangkan yang pernah bekerja sebelumnya 16,9%.
  - Penyerapan Sektoral:
    - ✓ Perdagangan 24%;
    - ✓ Industri 15,3%;
    - ✓ Pertanian 13,2%;
    - ✓ Akomodasi–Mamin 12,6%.
- Ada keragaman penyerapan Lulusan berdasarkan Pendidikan:**

  - ❖ Lulusan SLTA → Perdagangan/Industri/Pertanian.
  - ❖ Diploma → Kesehatan & Sosial 28,9%
  - ❖ PT → asa Pendidikan 29,5%
- Penyerapan berdasarkan Status → karyawan/Pegawai 62,6% dan Pek. keluarga (26,1%). Lulusan SLTA sbg pek keluarga (32,4%) dan Buruh/Karyawan (55,4%).
  - Upah → 52,8% kurang dr 2,5 jt, 26,2 tidak punya upah dan hanya 27,4% upahnya 2,5 – 5 jt. Bahkan upah menurut Pendidikan yg dominan kurang dr 2,5 jt per bulan. Lulusan Diploma dan PT hanya 25 – 26 persen punya upah 2,5 – 5 Jt per bulan.
  - Mgkin berkaitan dg jabatan → 33,5% usaha jasa penjualan, 16,6% tenaga kasar, tenaga pengolahan dan operator masing-masing 9,3% dan 4,7%

19

## New Comer



- ✓ New Comer LK → cenderung berasal dr Pengangguran, Pr dr BAK
- ✓ Berdasarkan Pendidikan: ≤ SMP cenderung dr Pengangguran dan SLTA, Diploma dan PT cenderung dr BAK
- ✓ Status pekerjaan:
  - Karyawan/Pegawai → cenderung dari BAK
  - Berusaha, Pekerja bebas dan Pekerja Keluarga → cenderung dr Pengangguran

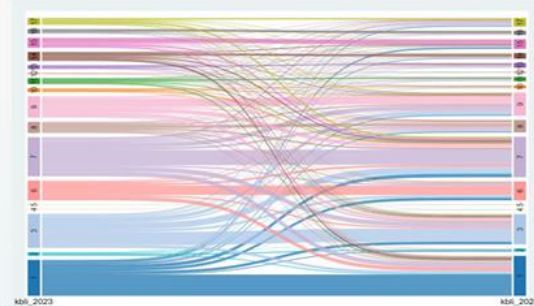
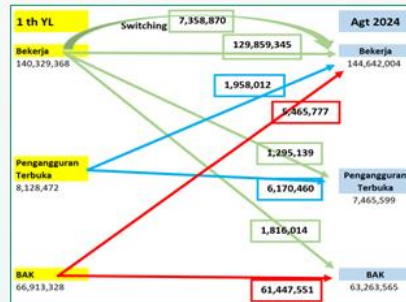
### Karakteristik Berdasarkan Status Pekerjaan

- ✓ L cenderung bekerja pada status pekerjaan 2, 3, 4, 5 dan 6, sedangkan Perempuan cenderung Berusaha sendiri atau pekerja keluarga
- ✓ Pendidikan
  - SMP kebawah → semua status kecuali Buruh/karyawan/pegawai
  - SLTA → cenderung sbg Buruh/karyawan/pegawai, pekerja keluarga atau Berusaha sendiri
  - Diploma dan PT → Cenderung sbg Buruh/karyawan/pegawai atau pengusaha (berusaha dibantu buruh tetap)
- ✓ Pelatihan
  - Tanpa Pelatihan → sbg Pekerja bebas
  - Tanpa Sertifikat → sbg pegawai/buruh/karyawan atau Pekerja Keluarga
  - Bersertifikat → sbg pegawai/buruh/karyawan, pengusaha atau berusaha sendiri

20

## Isu Tematik

### Mobilitas Sektoral dan Status Pekerjaan



- Jumlah switching: 7,36 juta (5,1% dari 144,6 juta pekerja 2024).
- Pola: 41,2% tetap sektor yang sama; 58,8% pindah sektor (lapangan usaha).
- **Tujuan dominan:** Pertanian 21,6%; Perdagangan 17,9%; Industri Pengolahan 15,0%; Konstruksi 11,2%; Akomodasi & Mamin 10,1%. **Asal dominan:** Pertanian 22,2%; Perdagangan 15,4%; Industri Pengolahan 14,6%; Konstruksi 13,8%.
- Delta mobilitas: positif – Industri Pengolahan, Perdagangan, Akomodasi & Mamin; negatif – Pertanian, Konstruksi.

21

## Isu Tematik

### Karakteristik Pekerja Berdasarkan Tujuan & Asal Sektor

#### Karakteristik 5 sektor tujuan utama

- Pertanian: Laki-laki, ≤SLTP, umur 25–44, minim pelatihan; 74,6% re-entry dari Pertanian.
- Industri Pengolahan: Laki-laki, ≤SLTP–SLTA, 15–34, minim pelatihan; 62,4% dari luar Industri.
- Konstruksi: Karakteristik mirip Pertanian; 56,3% re-entry dari Konstruksi.
- Perdagangan: dominan SLTA; 64,9% dari luar Perdagangan.
- Akomodasi & Mamin: L dan P berimbang; SLTA; sertifikasi relatif lebih tinggi; 65,2% dari luar.

#### Upah baru pindah sektor vs rata rata upah sektor

- Pertanian: 1,6 jt vs sektor 1,9 jt. Tp lulusan PT memiliki upah 4,93 jt dan yg ikut pelatihan bersertifikat 2,48 jt.
- Industri: 1,996 jt vs 2,96 jt; Diploma 3,84 jt; PT 3,40 jt.
- Konstruksi: 2,195 jt vs 3,02 jt; Diploma 3,24 jt.
- Perdagangan: 2,045 jt vs 3,04 jt; PT 2,95 jt; bersertifikat 2,34 jt.
- Akomodasi & Mamin: 1,910 jt vs 2,72 jt.

#### Karakteristik sektor utama Sebelumnya

- Pertanian: laki-laki, ≤SLTP, 25–54, minim pelatihan; 26,1% ke sektor Industri/Konstruksi/Perdagangan.
- Industri Pengolahan: Laki - laki, SLTA, umur 15 - 34, tanpa pelatihan; >61% yang pindah sektor
- Perdagangan: Laki - laki, SLTA, umur 15 - 34, tanpa pelatihan; berpindah ke pertanian (26,7%), penyedia akomodasi mamin (17,4%), dan sektor konstruksi (16,7).
- Konstruksi: laki-laki, ≤SLTP, 25–54, tanpa pelatihan seimbang bertahan vs pindah; >50% ke Pertanian.

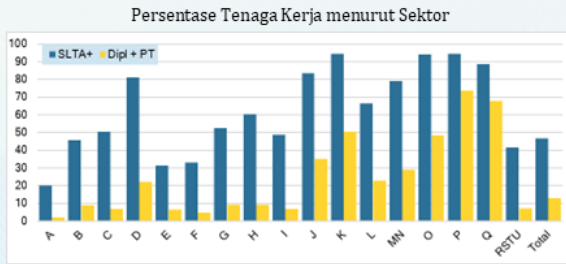
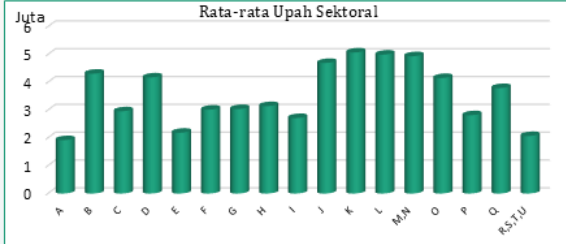
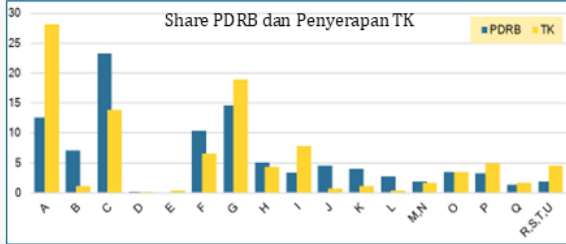
#### Upah pekerja keluar dari sektor

- Pertanian: 1,9 jt; upah lebih tinggi pada laki - laki, SLTA/Diploma, umur 45–54, bersertifikat.
- Industri: 2,04 jt; tp lulusan Diploma sebesar 3,5 jt.
- Konstruksi: terendah dengan 1,8 jt; PT 11 jt (indikasi masuk sektor berupah tinggi)
- Perdagangan: 1,96 jt; upah relatif menonjol pada pendidikan Diploma dan PT serta yg ikut pelatihan bersertifikat

22

# Isu Tematik

## Potensi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

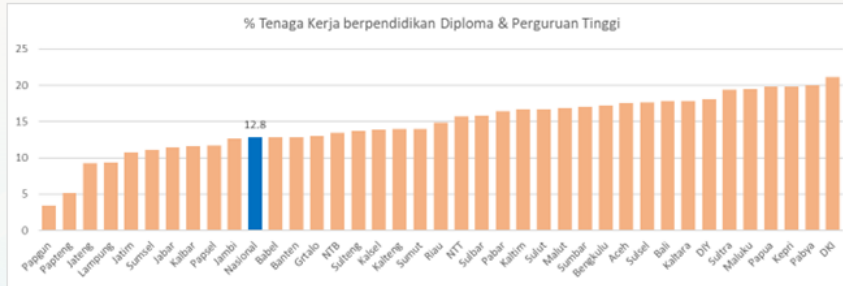


- ✓ Sektor pertanian, perdagangan dan akomodasi & mamin → indikasi sektor yg produktivitasnya rendah
- ✓ Penyerapan tenaga kerja dominan pada sektor yang memiliki upah rendah
- ✓ Sektor yg didominasi tenaga kerja menengah dan Pendidikan Tinggi → memiliki penyerapan tenaga kerja yg rendah
- ✓ Sektor yg memiliki upah tinggi jg hanya menyerap sedikit tenaga kerja

23

# Isu Tematik

## Sektora Unggulan dan Kualitas Tenaga Kerja



Provinsi	Lapangan Usaha																		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M,N	O	P	Q	R,S,T,U		
31 DKI						1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
92 Pabaya		1			1	1									1	1	1		
21 Kepri		1	1	1	1	1													
94 Papua	1				1	1	1	1		1		1	1	1		1			
81 Maluku	1				1			1						1	1	1			

24

## Kesimpulan

### - Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

- o Ketenagakerjaan Indonesia 2024 menunjukkan partisipasi kerja laki-laki masih lebih tinggi
- o Kualitas tenaga kerja didominasi pendidikan menengah ke bawah
- o Permintaan tenaga kerja berfluktuasi dan terkonsentrasi di sektor industri serta wilayah Jawa.

### - Pengangguran, Mismatch dan Kebocoran Kompetensi

- o Pengangguran di Indonesia masih tinggi, terutama pada Generasi Z yang sedang berada pada fase transisi sekolah ke dunia kerja
- o Generasi muda memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, namun sering kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasinya
- o Banyak pekerja dengan pendidikan perguruan tinggi atau diploma yang justru keluar dari angkatan kerja atau terjebak dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi mereka
- o 48,9 persen laki-laki dan 44,9 persen perempuan yang pernah mengikuti pelatihan bersertifikat keluar dari angkatan kerja.

25

## Kesimpulan (lanjutan)

### - New Comer dan Baru Lulus Sekolah

- o Tenaga kerja yang baru menyelesaikan sekolah pada tahun 2023 – 2024 hanya 30,7 persen yang tertampung dalam pasar kerja
- o Semakin tinggi pendidikannya menunjukkan semakin tinggi persentase yang sedang mencari pekerjaan
- o New comer yang sebelumnya merupakan pengangguran terbuka 30,6 persen bekerja sebagai karyawan/pegawai/buruh dan 31 persen berstatus pekerja keluarga serta 15,8 persen berstatus berusaha sendiri.
- o new comer yang sebelumnya bukan angkatan kerja 59,7 persen terserap sebagai karyawan/buruh/pegawai dan ada juga yang berstatus sebagai pekerja keluarga dan berusaha sendiri, masing-masing sebesar 11,8 persen dan 11,7 persen.

### - Mobilitas Sektoral

- o Dinamika tenaga kerja terus berlangsung, mayoritas (95%) tetap bekerja pada sektor yang sama dan sebagian kecil berganti pekerjaan.
- o Sebanyak 7,4 juta orang berganti pekerjaan, terutama di sektor pertanian, perdagangan, konstruksi, dan industri pengolahan.
- o Mobilitas ke sektor perdagangan paling tinggi, mencapai 64,9 persen.
- o Perpindahan antar sektor tidak selalu meningkatkan upah atau produktivitas. Pergantian kerja sering dipicu oleh peluang baru dan fleksibilitas, bukan semata karena upah.

26

## Rekomendasi

### ✓ Penciptaan dan Perluasan Lapangan Kerja

- Mendorong penciptaan **green jobs** yang berkelanjutan dan layak dan mengembangkan **ekonomi biru** untuk memperluas lapangan kerja di sektor kemaritiman dan akuakultur.
- Menyesuaikan **pendidikan dan vokasi** dengan kebutuhan industri melalui program pemagangan dan pelatihan keterampilan.
- Mengintegrasikan **data lulusan dan kebutuhan tenaga kerja** untuk pemerataan kesempatan kerja di seluruh wilayah.
- Menyusun **deskripsi kerja berbasis kompetensi** agar lowongan lebih mudah diakses oleh tenaga kerja.
- Memperluas **kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan menciptakan lapangan kerja bagi lansia** agar tetap produktif sesuai kemampuan dan pengalaman mereka

### ✓ Peningkatan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan

- **Cuti hamil dan melahirkan** perlu dijamin agar perempuan dapat menjalankan peran reproduksi tanpa kehilangan kesempatan berkarir dan berkontribusi dalam pembangunan serta **perlindungan bagi pekerja hamil**.
- **Transparansi seleksi** dan **asesmen** untuk menghapus **kesenjangan** dan **diskriminasi gender** di dunia kerja, terutama di sektor swasta.
- **Fasilitas penitipan anak (day care)** perlu diperluas dan dikelola profesional untuk mendukung perempuan bekerja tanpa mengabaikan pengasuhan anak.

27

## Rekomendasi

### ✓ Peningkatan Kualitas SDM

- Ketersediaan SD Negeri di setiap desa perlu dipastikan agar jarak tempuh ke sekolah tidak melebihi 2,5 km atau 30 menit di wilayah perkotaan.
- Rasio SD–SMP dan SMP–SLTA harus menjadi acuan pemerataan infrastruktur untuk mendukung wajib belajar 9 hingga 12 tahun.
- Dominasi sekolah swasta di jenjang menengah dan tinggi menuntut peningkatan investasi pada pendidikan negeri, terutama vokasi.
- Kesesuaian jurusan SMK dengan potensi wilayah perlu diperkuat agar lulusan terserap sesuai keterampilan dan meningkatkan produktivitas.
- Peningkatan akses dan pemerataan pendidikan menjadi kunci keberlanjutan pembangunan sumber daya manusia di seluruh daerah.

### ✓ Penguatan Pelatihan Kerja

- **Persebaran Balai Pelatihan belum merata**, karena BPVP UPTP Kemnaker RI baru ada di 15 dari 38 provinsi, sehingga perlu diperluas untuk memenuhi kebutuhan pelatihan di seluruh daerah.
- Program pelatihan kerja harus disesuaikan dengan potensi dan karakteristik ekonomi wilayah agar lebih relevan dan berdampak langsung pada pengembangan SDM lokal.
- Instruktur pelatihan perlu mendapatkan *upskilling* dan *reskilling* secara berkala agar mampu mengikuti perkembangan dunia kerja yang dinamis.
- Tata kelola pelatihan harus berbasis kebutuhan dan minat peserta, bukan hanya mengikuti ketersediaan anggaran tahunan.
- Penguatan peran BPVP UPTP di setiap provinsi penting sebagai perpanjangan tangan Kemnaker RI dalam menjamin pemerataan akses pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

28

## Rekomendasi

### ✓ Sinergitas antar Wilayah

- **Koneksitas tenaga kerja lintas wilayah** perlu dibangun untuk memanfaatkan keunggulan kompetensi dan karakter sosio-kultural setiap daerah.
- **Sistem kontrak antar daerah** dapat menjamin perlindungan, koordinasi, dan keamanan bagi tenaga kerja lintas wilayah.
- **Kontrol kebutuhan keterampilan** penting agar tenaga kerja lintas wilayah sesuai dengan kebutuhan daerah tujuan dan tidak menimbulkan kelebihan pasokan tenaga kerja.
- **Arah pelatihan lebih terencana**, karena daerah pengirim tenaga kerja akan menyiapkan keterampilan sesuai permintaan wilayah lain.
- **Sinergi antar daerah** akan menciptakan pasar kerja yang adaptif, seimbang, dan berdaya saing.

### ✓ Informasi Pasar Kerja

- **Kolaborasi dengan dunia pendidikan** penting untuk memetakan rencana lulusan pasca sekolah secara sistematis melalui data terintegrasi.
- **Pemantauan lulusan secara berkala** (3–6 bulan) diperlukan untuk mengetahui apakah mereka bekerja, mencari kerja, atau melanjutkan pendidikan.
- **Data transisi sekolah-ke-kerja** membantu pemerintah memahami dinamika pasar kerja dan kebutuhan tenaga kerja muda.
- **Informasi real-time lulusan** dapat digunakan untuk merancang kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif.
- **Integrasi data pendidikan dan ketenagakerjaan** akan meningkatkan akurasi perencanaan dan efektivitas program penyerapan tenaga kerja.

29