

KAJIAN PERLINDUNGAN SOSIAL DAN TENAGA KERJA

Muhammad Hanri, Ph.D.

muhammad.hanri06@ui.ac.id

Nia Kurnia Sholihah, M.E.

nia.kurnia91@ui.ac.id

DAFTAR ISI

#KaburAjaDulu – 1

Peluang #KaburAjaDulu – 4

Peluang Negara Tujuan – 5

Inpres Nomor 1 Tahun 2025 –
6



Labor Market Brief dapat diakses setiap bulan secara gratis dengan memindai kode QR di atas atau melalui tautan: <https://bit.ly/labormarketbrief>

Inpres Nomor 1 Tahun 2025 dan #KaburAjaDulu

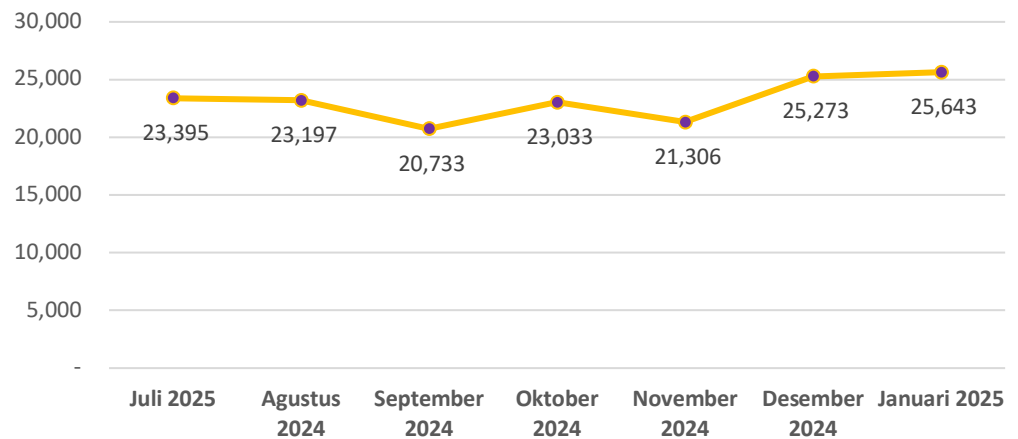
Ringkasan

Dua isu yang tengah mencuat dan memiliki keterkaitan dalam diskursus ketenagakerjaan saat ini adalah fenomena #KaburAjaDulu dan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2025 tentang efisiensi anggaran. #KaburAjaDulu, yang mencerminkan tren migrasi tenaga kerja ke luar negeri, semakin menguat di tengah ketidakpastian ekonomi dan politik dalam negeri. Sementara itu, kebijakan efisiensi anggaran dalam Inpres 1/2025 dapat membawa implikasi luas terhadap sektor ketenagakerjaan, baik dalam bentuk rasionalisasi tenaga kerja di sektor publik maupun efek lanjutan terhadap investasi dan daya serap tenaga kerja di sektor swasta.

Brief ini bertujuan untuk mengulas berbagai kemungkinan konsekuensi dari kedua isu tersebut serta aspek-aspek yang perlu diperhatikan oleh pemangku kepentingan. Dengan pendekatan yang eksploratif dan berbasis data, tulisan ini akan menyoroti potensi risiko yang dapat muncul, sekaligus mengidentifikasi peluang yang bisa dimanfaatkan dalam merespons dinamika kebijakan dan pasar tenaga kerja yang berkembang.

#KaburAjaDulu

Meskipun #KaburAjaDulu kerap mendapatkan narasi negatif dari beberapa pejabat sebagai indikasi melemahnya daya tarik pasar kerja domestik, fenomena ini tidak serta-merta harus dipandang sebagai ancaman. Jika dikelola dengan baik, tren migrasi tenaga kerja ke luar negeri justru dapat menjadi peluang strategis bagi Indonesia. Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri berpotensi meningkatkan remitansi yang berkontribusi terhadap perekonomian nasional, memperkaya keterampilan tenaga kerja melalui pengalaman internasional, serta memperluas jejaring ekonomi global. Namun, untuk memastikan manfaat tersebut dapat dioptimalkan, diperlukan kebijakan yang lebih proaktif dalam perlindungan tenaga kerja migran, peningkatan kapasitas, serta pemetaan kebutuhan keterampilan di negara tujuan agar mobilitas tenaga kerja berlangsung dalam kondisi yang lebih terarah dan menguntungkan bagi pekerja maupun negara.



Gambar 1. Penempatan PMI Indonesia (Pekerja)

Sumber: BP2MI, 2025

Fenomena #KaburAjaDulu semakin menjadi sorotan dalam beberapa bulan terakhir, mencerminkan dorongan kuat bagi tenaga kerja Indonesia untuk mencari peluang di luar negeri. Berdasarkan data BP2MI, data penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pada periode Juli 2024 hingga Januari 2025 menunjukkan pola yang menarik, dengan jumlah pekerja yang berangkat berkisar antara 20.000 hingga 25.000 orang per bulan (lihat gambar 1). Tren ini mengindikasikan bahwa mobilitas tenaga kerja internasional tetap berlangsung aktif meskipun dihadapkan pada berbagai dinamika pasar tenaga kerja domestik dan kebijakan migrasi global.

Penempatan PMI mencapai titik terendah pada September 2024, dengan hanya 20.733 pekerja yang berangkat ke luar negeri. Penurunan ini dapat dikaitkan dengan faktor musiman dalam perekrutan tenaga kerja di negara tujuan, seperti adanya periode administratif atau regulasi yang memperlambat proses penempatan. Selain itu, beberapa negara tujuan utama seperti Malaysia dan Taiwan kerap mengalami fluktuasi kebijakan terkait kuota tenaga kerja migran, yang dapat memengaruhi pola pengiriman tenaga kerja dalam jangka pendek.

Akan tetapi, setelah mengalami penurunan, jumlah penempatan kembali meningkat secara bertahap, mencapai puncaknya pada Desember 2024 dengan 25.273 pekerja. Tren ini mengindikasikan adanya lonjakan permintaan tenaga kerja di negara tujuan menjelang akhir tahun, terutama di sektor manufaktur, perawatan sosial, dan jasa domestik—sektor-sektor yang menjadi destinasi utama PMI. Kenaikan ini juga dapat mencerminkan

adanya proses akumulasi pekerja yang tertunda keberangkatannya di bulan-bulan sebelumnya, sehingga terjadi lonjakan signifikan menjelang pergantian tahun.

Pada Januari 2025, jumlah PMI yang berangkat tetap tinggi, mencapai 25.643 pekerja, yang menunjukkan keberlanjutan tren migrasi tenaga kerja di awal tahun. Angka ini memberikan indikasi bahwa meskipun narasi negatif tentang #KaburAjaDulu berkembang, dorongan tenaga kerja untuk mencari peluang di luar negeri tetap tinggi, baik karena pertimbangan ekonomi, perbedaan upah yang signifikan antara dalam dan luar negeri, maupun peluang peningkatan keterampilan dan mobilitas sosial yang lebih baik.

Tabel 1. Jabatan dengan PMI Terbanyak

Jabatan	Desember 2024	Januari 2025	Perubahan (%)	Proporsi (%)
<i>House Maid</i>	6.980	7.321	4,89	28,55
<i>Plantation Worker</i>	5.612	4.468	20,38	17,42
<i>Caregiver</i>	3.496	3.729	6,66	14,54
<i>Worker</i>	1.504	1.304	13,30	5,09
<i>Harvester</i>	749	1.269	69,43	4,95
Jabatan Lainnya	6.764	7.552	11,65	29,45

Sumber: BP2MI, 2025

Meskipun tren migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri terus meningkat, data terbaru menunjukkan bahwa penempatan PMI masih terkonsentrasi di sektor pekerjaan dengan keterampilan rendah (*lower-skilled jobs*). Lima jabatan utama, yakni *house maid*, *plantation worker*, *caregiver*, *worker*, dan *harvester*, mencakup 70,55% dari total penempatan PMI pada Januari 2025 (lihat Tabel 1).

Pekerja rumah tangga (*house maid*) masih mendominasi dengan proporsi 28,55%, menunjukkan bahwa permintaan tenaga kerja di sektor domestik tetap tinggi, terutama di negara tujuan utama seperti Arab Saudi, Hong Kong, dan Malaysia. Selain itu, pekerjaan di sektor perkebunan (*plantation worker*) dan perawatan sosial (*caregiver*) masing-masing mencakup 17,42%

dan 14,54% dari total penempatan, yang mengindikasikan bahwa sektor pertanian dan perawatan lansia masih menjadi destinasi utama bagi PMI.

Salah satu perubahan signifikan terlihat pada kategori *harvester*, yang mengalami peningkatan jumlah penempatan sebesar 69,43% dari 749 orang pada Desember 2024 menjadi 1.269 orang pada Januari 2025. Lonjakan ini dapat dikaitkan dengan permintaan tenaga kerja musiman di perkebunan kelapa sawit dan sektor agrikultur lainnya di negara tujuan seperti Malaysia. Sebaliknya, *plantation worker* mengalami penurunan sebesar 20,38%, yang mungkin disebabkan oleh dinamika kebijakan ketenagakerjaan di sektor perkebunan atau perubahan pola perekrutan tenaga kerja.

Peluang #KaburAjaDulu

Generasi yang terpapar narasi #KaburAjaDulu umumnya kelompok yang lebih terdidik, memiliki akses yang lebih luas terhadap informasi global, serta lebih sadar akan peluang kerja di luar negeri. Dengan karakteristik ini, mereka memiliki potensi besar untuk masuk ke sektor pekerjaan yang lebih berketerampilan tinggi (*higher-skilled*), dibandingkan pola migrasi tenaga kerja sebelumnya yang didominasi oleh pekerjaan dengan keterampilan rendah (*lower-skilled*).

Jika tren ini berkembang, diaspora Indonesia tidak hanya akan menghasilkan remitansi yang lebih besar, tetapi juga memperluas jejaring ekonomi dan profesional antarnegara. Dalam banyak kasus, keberadaan diaspora yang mapan dapat menjadi katalis dalam membuka akses bagi pekerja Indonesia lainnya untuk masuk ke sektor dengan posisi yang lebih strategis, seperti bidang teknologi, kesehatan, keuangan, dan manajemen. Hal ini berpotensi menggeser komposisi tenaga kerja migran Indonesia, dari yang sebelumnya didominasi oleh pekerjaan domestik dan sektor informal, menjadi lebih banyak terserap dalam industri yang berbasis keterampilan dan inovasi.

Lebih jauh, ketika kelompok pekerja migran *higher-skilled* ini kembali ke Indonesia, mereka diharapkan dapat membawa transfer ilmu pengetahuan, keterampilan, dan jejaring profesional yang dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja dalam negeri. Proses ini telah terlihat di beberapa negara seperti Tiongkok, India, dan Vietnam, di mana para pekerja migran yang kembali (*returning migrants*) memainkan peran penting dalam mendorong inovasi, kewirausahaan, dan peningkatan produktivitas di berbagai sektor industri.

Jika tren ini dikelola dengan baik melalui strategi peningkatan keterampilan tenaga kerja (*upskilling* dan *reskilling*), fasilitasi sertifikasi kompetensi internasional, serta optimalisasi peran diaspora dalam investasi dan inovasi, maka Indonesia dapat memasuki era migrasi tenaga kerja yang lebih berkualitas. Dengan demikian, #KaburAjaDulu tidak sekadar menjadi fenomena migrasi biasa, tetapi juga sebuah gerakan strategis untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia secara global.

Peluang Negara Tujuan

Dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja terampil di berbagai negara, peluang bagi pekerja Indonesia untuk mengisi posisi *higher-skilled* semakin terbuka. Dari laporan Kementerian Ketenagakerjaan melaporkan bahwa Jepang dapat menjadi salah satu tujuan utama, terutama melalui program Specified Skilled Worker (SSW) yang menargetkan lebih dari 345.000 tenaga kerja asing dalam lima tahun ke depan di sektor perawatan lansia, manufaktur, perhotelan, pertanian, dan konstruksi. Permintaan tertinggi terdapat di sektor kesehatan dan perawatan lansia akibat penuaan populasi, sementara sektor manufaktur dan perhotelan juga menawarkan peluang yang menjanjikan. Namun, akses ke pekerjaan ini tetap membutuhkan sertifikasi keterampilan serta kemampuan bahasa Jepang untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan.

Di kawasan Asia lainnya, Korea Selatan menghadapi defisit tenaga kerja di sektor layanan, manufaktur, serta industri primer seperti pertanian dan perikanan. Melalui skema Employment Permit System (EPS), tenaga kerja asing, termasuk dari Indonesia, memiliki jalur untuk masuk ke sektor-sektor ini. Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir, permintaan tenaga profesional di bidang teknologi informasi (IT), teknik mesin, dan perawatan kesehatan juga meningkat, membuka peluang bagi tenaga kerja Indonesia dengan keterampilan spesifik. Singapura menjadi salah satu pusat bisnis dan teknologi di Asia yang menawarkan peluang bagi tenaga kerja terampil, terutama di sektor teknologi informasi, keuangan, dan layanan kesehatan. Meskipun demikian, tingginya persaingan dari tenaga kerja asing lainnya menuntut pekerja Indonesia memiliki sertifikasi internasional dan pengalaman kerja yang relevan untuk dapat bersaing di pasar kerja Singapura.

Di luar Asia, Australia menjadi salah satu negara yang aktif merekrut tenaga kerja asing, terutama di bidang layanan kesehatan, teknik, pendidikan, dan teknologi informasi. Sistem migrasi tenaga kerja yang lebih fleksibel dan

peluang untuk memperoleh izin tinggal permanen menjadikannya pilihan menarik bagi tenaga kerja Indonesia yang memiliki kualifikasi tinggi. Selain itu, negara-negara OECD, seperti Jerman, Belanda, Inggris, Kanada, Swedia, dan Prancis, menunjukkan peningkatan permintaan terhadap tenaga kerja di berbagai sektor strategis. Jerman dan Luxembourg membutuhkan tenaga kerja di sektor keuangan dan akuntansi, sementara Spanyol dan Portugal menawarkan peluang besar di bidang teknologi informasi. Kanada dan Swedia juga membuka jalur kerja bagi tenaga medis, insinyur, serta tenaga ahli di bidang energi terbarukan.

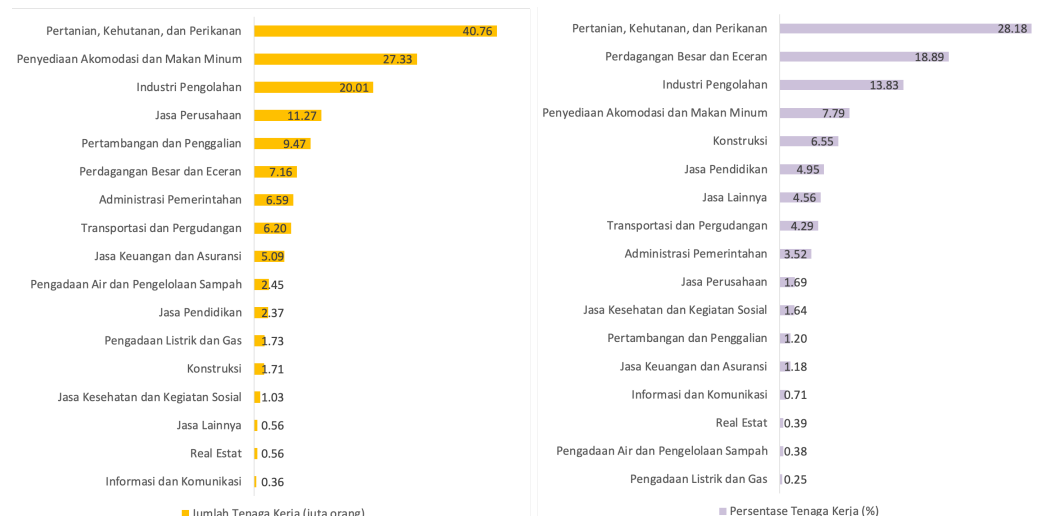
Perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia di sektor *higher-skilled* tidak hanya akan berdampak pada peningkatan remitansi dan daya saing tenaga kerja nasional, tetapi juga memperkuat jejaring diaspora profesional yang dapat mendukung pengembangan inovasi dan investasi di Indonesia. Selain itu, keberadaan pekerja Indonesia di sektor dengan nilai tambah tinggi juga dapat membantu mentransfer keterampilan dan teknologi ketika mereka kembali ke tanah air. Dengan strategi peningkatan keterampilan, sertifikasi internasional, serta penguatan diplomasi ketenagakerjaan, Indonesia berpotensi menggeser dominasi tenaga kerja migran dari sektor *lower-skilled* ke sektor dengan tingkat keterampilan yang lebih tinggi, membuka peluang baru bagi pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Inpres Nomor 1 Tahun 2025

Pengurangan anggaran perjalanan dinas dan rapat luar kantor sebesar 50% sebagaimana diatur dalam Inpres No. 1 Tahun 2025 membawa dampak langsung terhadap sektor akomodasi, makanan, dan minuman. Sektor perhotelan, yang selama ini bergantung pada penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, mulai merasakan dampak dari berkurangnya pemesanan ruang pertemuan dan penginapan. Demikian pula, sektor restoran dan katering mengalami penurunan permintaan akibat berkurangnya acara resmi yang biasanya diselenggarakan oleh lembaga pemerintahan. Dalam jangka pendek, situasi ini dapat memperlambat laju pertumbuhan sektor tersebut terkait dan menurunkan tingkat okupansi hotel serta pendapatan bisnis kuliner di berbagai daerah.

Hal ini dapat berdampak pada pemutusan hubungan kerja (PHK) di sektor perhotelan, restoran, dan katering, terutama bagi pekerja yang bergantung pada aktivitas yang terkait dengan belanja pemerintah. Jika pengurangan

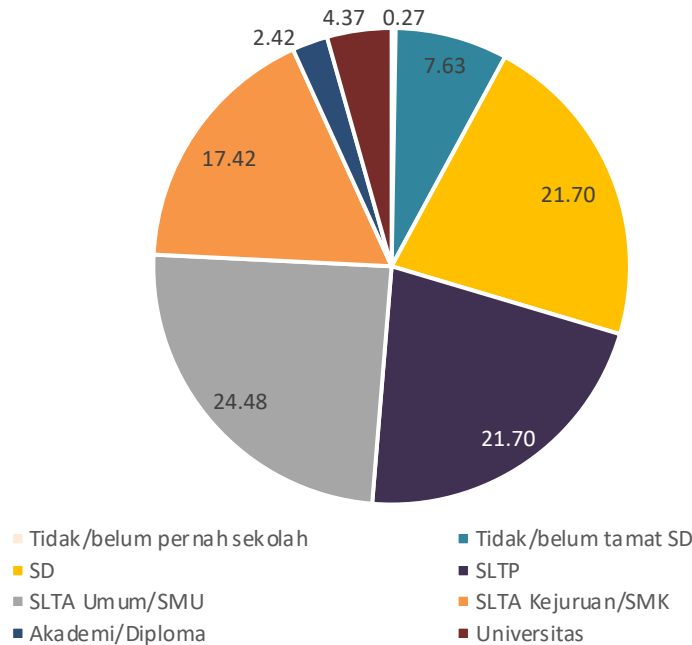
anggaran ini tidak diimbangi dengan strategi adaptasi pelaku industri, banyak pekerja kontrak maupun pekerja harian lepas di sektor ini yang berisiko kehilangan pekerjaan. Data historis menunjukkan bahwa pengurangan belanja pemerintah di sektor jasa sering kali berdampak langsung pada tenaga kerja informal dan pekerja dengan keterampilan rendah, yang memiliki fleksibilitas kerja lebih rendah dan akses terbatas terhadap perlindungan sosial. Oleh karena itu, strategi mitigasi menjadi krusial, baik dari sisi pelaku usaha maupun kebijakan pemerintah, untuk mencegah dampak sosial-ekonomi yang lebih luas akibat kebijakan efisiensi anggaran ini.



Gambar 2. Jumlah dan Proporsi Tenaga Kerja, Agustus 2024

Sumber: BPS, 2024

Gambar di atas menunjukkan bahwa sektor akomodasi, makanan, dan minuman merupakan salah satu penyerap tenaga kerja yang cukup signifikan di Indonesia, dengan jumlah pekerja mencapai 11,2 juta orang pada Agustus 2024, atau sekitar 7,79% dari total pekerja di Indonesia (BPS, 2025). Pekerja di sektor ini sebagian besar terdiri dari tenaga kerja dengan keterampilan menengah ke bawah, dengan proporsi signifikan berada di kategori pekerja informal, pekerja kontrak, serta pekerja harian lepas yang sangat bergantung pada volume permintaan jasa.



Gambar 3. Proporsi Pekerja di Sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum Berdasarkan Pendidikan, Agustus 2024

Sumber: BPS, 2024

Pekerja di sektor akomodasi, makanan, dan minuman memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, tetapi mayoritas berasal dari tingkat pendidikan menengah ke bawah. Data dari Agustus 2024 menunjukkan bahwa sekitar 65,53% pekerja di sektor ini hanya memiliki pendidikan maksimal SLTA, baik dari jalur SMA umum (24,48%) maupun SMK (17,42%), sedangkan 43,40% lainnya hanya berpendidikan SD atau SLTP (lihat Gambar 3). Ini menunjukkan bahwa sektor ini didominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat keterampilan menengah dan rendah, yang umumnya bekerja di bidang pelayanan langsung seperti staf restoran, pekerja dapur, *housekeeper* hotel, serta pekerja di usaha makanan dan minuman berskala kecil.

Meskipun sektor ini juga memiliki tenaga kerja dengan pendidikan lebih tinggi, proporsinya masih terbatas. Hanya 2,42% yang memiliki pendidikan diploma dan 4,37% yang berpendidikan universitas, yang umumnya menempati posisi administratif atau manajerial. Rendahnya proporsi pekerja berpendidikan tinggi ini menandakan bahwa sektor ini masih sangat

bergantung pada tenaga kerja operasional dengan keterampilan yang lebih praktis dibandingkan berbasis akademik.

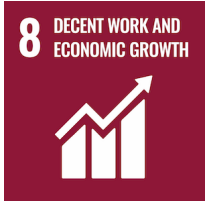
Sektor ini juga memiliki proporsi pekerja perempuan yang relatif tinggi, terutama di bidang jasa makanan dan perhotelan. Di sisi lain, banyak pekerja sektor ini berasal dari daerah urban dengan tingkat upah yang cenderung lebih rendah dibandingkan beberapa sektor lainnya seperti sektor industri manufaktur atau jasa keuangan.

Komposisi pendidikan tenaga kerja di atas membuat sektor akomodasi dan makanan minuman lebih rentan terhadap gejolak ekonomi dan kebijakan efisiensi anggaran, seperti yang diinstruksikan dalam Inpres No. 1 Tahun 2025. Mengingat bahwa pekerja di sektor ini didominasi oleh lulusan SLTA dan SLTP yang umumnya memiliki mobilitas kerja terbatas, pemangkasan anggaran perjalanan dinas dan rapat luar kantor dapat berdampak signifikan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) di kalangan pekerja informal dan kontrak, yang merupakan mayoritas di sektor ini.

Oleh karena itu, strategi mitigasi dan pelatihan ulang menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja yang terdampak dapat beradaptasi dengan perubahan kondisi ekonomi dan peluang kerja di sektor lain. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah memperkuat sektor pariwisata agar tidak hanya bergantung pada acara pemerintah. Selama ini, sektor perhotelan dan restoran sangat bergantung pada kegiatan perjalanan dinas dan rapat luar kantor pemerintah, sehingga pengurangan anggaran di sektor ini secara langsung berdampak pada penurunan okupansi hotel serta permintaan jasa makanan dan minuman.

Untuk mengurangi ketergantungan tersebut, pemerintah, melalui Kementerian Pariwisata, dapat mendampingi pelaku industri perlu melakukan diversifikasi strategi pemasaran dan pengembangan daya tarik wisata yang lebih luas. Beberapa langkah yang dapat ditempuh antara lain meningkatkan promosi wisata lokal, menarik segmen wisatawan domestik dan internasional, serta mengembangkan paket layanan yang lebih variatif di luar kegiatan pemerintahan. Selain itu, kolaborasi dengan pelaku usaha kecil dan menengah (UMKM) di sektor kreatif dan kuliner dapat memperkuat daya tarik wisata daerah dan menciptakan ekosistem yang lebih mandiri secara ekonomi.

Di sisi lain, penguatan jaminan sosial bagi pekerja yang terdampak PHK menjadi krusial, terutama melalui optimalisasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dari BPJS Ketenagakerjaan. Program ini seharusnya tidak



hanya memberikan manfaat berupa tunjangan finansial sementara bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga didukung dengan akses pelatihan keterampilan baru dan fasilitasi penempatan kerja kembali (*job placement*). Dengan optimalisasi skema ini, pekerja yang terkena dampak langsung dari pemangkasan anggaran dapat memperoleh bantuan ekonomi jangka pendek serta akses ke peluang kerja baru yang lebih berkelanjutan.

Referensi

- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). (2025). Laporan Publikasi Data PMI Januari 2025. Diakses dari https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_11-02-2025_LAPBUL_Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_2025.pdf
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). Analisis Pasar Kerja dan Analisis Kebutuhan Pelatihan Kerja Luar Negeri Tahun Anggaran 2024. Diakses dari https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2024/10/files/publikasi/1735808639469_Analisis%2520Pas ar%2520Kerja%2520dan%2520Analisisi%2520Kebutuhan%2520P elatihan%2520Kerja%2520Luar%2520Negeri%2520Tahun%2520A nggaran%25202024.pdf
- Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI). (n.d.). Media Detail 3667. Diakses dari <https://phri.or.id/media/detail/3667>
- World Bank. (2024). Remittances slowed in 2023, expected to grow faster in 2024. Diakses dari <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/06/26/remittances-slowed-in-2023-expected-to-grow-faster-in-2024>

