

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

Profil Ketenagakerjaan 2025 –
1

PHK dan Penurunan TPT – 3

Gig Worker Sebagai Strategi
Bertahan Pasca PHK – 4

PPSU Jakarta: Menyerap
Tenaga Kerja, Menurunkan
TPT, dan Tantangan
Overqualification – 6

Menjembatani *Supply-
Demand* Pasar Kerja Melalui
Job Fair – 7

Menata Kebijakan
Ketenagakerjaan Secara
Terkoordinasi – 8

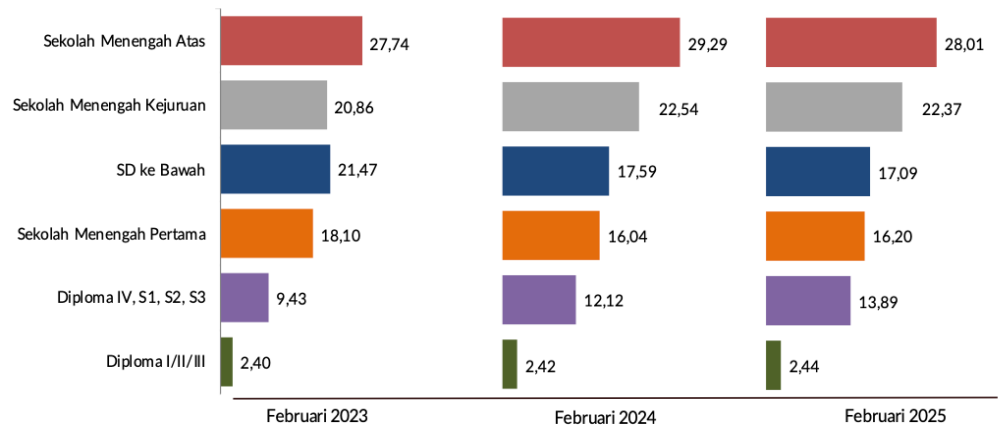
Angka Turun, Tapi Tekanan Belum Reda

Ringkasan

Meskipun tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mengalami penurunan pada awal 2025, kondisi ini belum sepenuhnya mencerminkan perbaikan struktural di pasar kerja. Di balik membaiknya angka makro, masih terlihat tekanan yang kuat terutama pada kelompok lulusan pendidikan menengah dan kejuruan yang sulit mengakses pekerjaan layak. Sementara gelombang PHK terus berlangsung, banyak pekerja terdorong masuk ke sektor informal dan *gig economy* dengan kondisi kerja yang panjang dan tanpa perlindungan yang memadai. Fenomena ini menunjukkan bahwa tantangan utama bukan hanya pada penciptaan lapangan kerja secara kuantitatif, tetapi juga pada peningkatan kualitas, keberlanjutan, dan perlindungan kerja. Labor Brief edisi ini membahas dinamika tersebut secara lebih mendalam, termasuk fenomena *gig worker* pasca-PHK, efektivitas program PPSU dan *job fair*, serta arah kebijakan ketenagakerjaan yang perlu diperkuat dalam menghadapi tantangan pasar kerja ke depan.

Profil Ketenagakerjaan 2025

Pada Februari 2025, jumlah angkatan kerja di Indonesia tercatat sebesar 153,05 juta orang, meningkat sekitar 3,67 juta dibandingkan Februari 2024. Jumlah penduduk bekerja juga mengalami kenaikan sebesar 3,59 juta, mencapai 145,77 juta orang. Di saat yang sama, tingkat pengangguran terbuka (TPT) menurun dari 4,82% menjadi 4,76%, dengan penganggur terbanyak berasal dari kelompok pendidikan SMA dan SMK. Meskipun demikian, jumlah penganggur secara absolut justru mengalami kenaikan tipis dari 7,20 juta menjadi 7,28 juta orang. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan TPT lebih banyak dipengaruhi oleh pertumbuhan angkatan kerja dan penyerapan kerja secara umum, bukan semata karena turunnya jumlah penganggur.



Gambar 1. Distribusi Pengangguran Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen)

Sumber: BPS (2025)

Meski tren nasional menurun, kondisi antarprovinsi menunjukkan variasi yang signifikan. Beberapa provinsi dengan TPT tinggi antara lain Papua Barat Daya (6,61%), Papua (6,92%), dan Kepulauan Riau (6,89%), sementara provinsi dengan TPT rendah tercatat di Bali (1,58%), DI Yogyakarta (3,18%), dan Nusa Tenggara Timur (3,23%). Sebagian besar provinsi mengalami penurunan TPT dalam satu tahun terakhir, seperti Jawa Timur (dari 3,74% menjadi 3,61%) dan Sulawesi Utara (5,98% menjadi 6,03%) yang justru mengalami sedikit kenaikan.

Dalam periode yang sama, terjadi kenaikan proporsi pekerja informal dari 59,17% menjadi 59,40%. Pekerja informal tersebar di kategori berusaha sendiri, pekerja bebas, dan pekerja keluarga yang tidak dibayar. Sementara itu, pekerja formal mengalami penurunan secara proporsional. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pertumbuhan tenaga kerja masih terjadi di sektor informal. Meskipun kelompok buruh/karyawan/pegawai tetap menjadi segmen terbesar dalam pekerjaan formal, jumlahnya belum cukup mengimbangi laju pertumbuhan angkatan kerja.

Dari sisi jam kerja, sekitar 33,81% penduduk bekerja tercatat bekerja kurang dari 35 jam per minggu. Angka ini sedikit menurun dibandingkan tahun sebelumnya, tetapi menunjukkan bahwa proporsi pekerja paruh waktu masih cukup besar, terutama pada kelompok perempuan. Tingkat setengah pengangguran berada di angka 8,00%, mencerminkan adanya ruang untuk perbaikan dalam optimalisasi penyerapan tenaga kerja secara penuh.



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

Peningkatan jumlah penduduk bekerja belum selalu sejalan dengan peningkatan kualitas kerja.

Upah rata-rata buruh juga mengalami kenaikan terbatas. Per Februari 2025, upah rata-rata nasional tercatat sebesar Rp3,09 juta, naik 1,78% dibandingkan tahun lalu. Ketimpangan upah berdasarkan jenis kelamin, sektor pekerjaan, dan jenjang pendidikan masih terlihat. Buruh perempuan dan mereka yang berpendidikan rendah cenderung menerima upah yang lebih rendah dari rata-rata. Data menunjukkan bahwa sekitar 35,89% tenaga kerja Indonesia masih berpendidikan SD ke bawah, yang dapat memengaruhi produktivitas dan akses terhadap pekerjaan dengan upah layak.

Secara umum, penurunan TPT pada Februari 2025 perlu dibaca secara lebih hati-hati. Meskipun terdapat peningkatan dalam jumlah penduduk bekerja, sejumlah indikator lain seperti pertumbuhan sektor informal, tingginya proporsi jam kerja rendah, dan perlambatan pertumbuhan upah menunjukkan bahwa tantangan struktural di pasar kerja tetap ada. Penguatan kebijakan ketenagakerjaan ke depan dapat mempertimbangkan aspek kualitas pekerjaan secara lebih komprehensif, termasuk akses terhadap pekerjaan layak, perlindungan bagi pekerja informal, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja.

PHK dan Penurunan TPT

Sepanjang tahun 2024, Indonesia mencatat penurunan TPT yang cukup konsisten. Namun, penurunan ini terjadi bersamaan dengan gelombang PHK yang signifikan. Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pada tahun 2024, sebanyak 77.965 pekerja mengalami PHK, meningkat 20,21% dibandingkan tahun sebelumnya. Provinsi DKI Jakarta mencatat jumlah PHK tertinggi dengan 17.085 kasus, diikuti oleh Jawa Tengah (13.130) dan Banten (13.042). Sektor manufaktur menjadi penyumbang terbesar PHK, dengan 24.013 pekerja terdampak hingga September 2024.

Kontradiksi antara penurunan TPT dan peningkatan PHK ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, banyak pekerja yang terkena PHK beralih ke sektor informal atau *gig economy*, seperti ojek daring dan perdagangan *online*, yang tidak tercatat dalam statistik formal. Kedua, peningkatan jumlah pekerja paruh waktu dan setengah penganggur juga mempengaruhi

statistik TPT. BPS mencatat bahwa pada Agustus 2024, jumlah setengah penganggur meningkat sebesar 2,22 juta orang dibandingkan tahun sebelumnya.

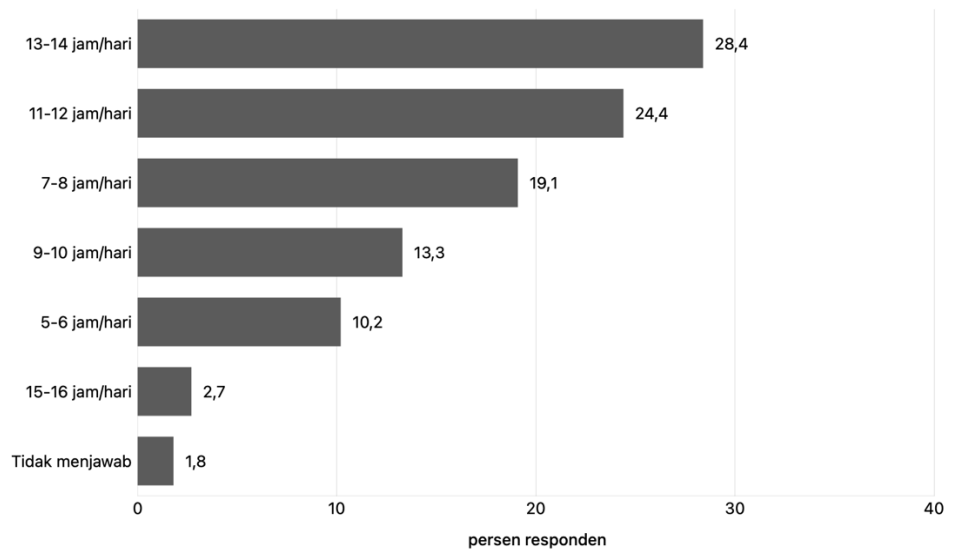
Fenomena meningkatnya PHK di tengah penurunan angka pengangguran terbuka mencerminkan dinamika penyesuaian struktural yang lebih kompleks di pasar kerja Indonesia. Di balik angka TPT yang menurun, banyak pekerja terdampak justru bermigrasi ke sektor informal dan *gig economy* sebagai strategi bertahan jangka pendek, yang sering kali tidak tercatat secara eksplisit dalam statistik ketenagakerjaan formal. Kondisi ini menandai pentingnya kebijakan yang tidak hanya mengejar penciptaan lapangan kerja dalam arti kuantitatif, tetapi juga memperhatikan kualitas, perlindungan, dan keberlanjutan kerja. Dalam konteks tersebut, pemerintah telah menjalankan berbagai strategi, mulai dari pelatihan vokasi, penempatan kerja, hingga pemberdayaan wirausaha, termasuk merespons pertumbuhan ekonomi berbasis platform. Bab berikut akan mengulas secara kritis berbagai inisiatif tersebut, termasuk tantangan dan peluang yang muncul dalam menyerap tenaga kerja di tengah lanskap pasar kerja yang semakin fleksibel namun juga rapuh.

Gig Worker Sebagai Strategi Bertahan Pasca PHK

Ketika lapangan kerja formal mengalami tekanan, baik akibat pelambatan ekonomi global, restrukturisasi perusahaan, maupun otomatisasi, banyak pekerja terdampak yang beralih ke sektor informal digital atau yang dikenal sebagai *gig economy*. Platform seperti Gojek, Grab, ShopeeFood, TikTok Shop, dsb., menjadi pilihan cepat untuk tetap memperoleh penghasilan, terutama di perkotaan. Pekerja yang kehilangan pekerjaan formal, khususnya di sektor manufaktur dan jasa, cenderung beralih menjadi pengemudi ojek daring, kurir, *content creator*, hingga *reseller online*.

Akan tetapi, pilihan ini bukan tanpa konsekuensi. Survei menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja *gig* bekerja dalam jam kerja yang sangat panjang. Seperti terlihat pada grafik di bawah, sekitar 28,4% responden menyatakan bekerja selama 13–14 jam per hari, dan 24,4% lainnya bekerja 11–12 jam per hari. Hanya sebagian kecil yang bekerja kurang dari 8 jam per hari. Data ini mengindikasikan bahwa meskipun fleksibel, pekerjaan di *gig economy* sering kali menuntut waktu kerja yang melebihi rata-rata pekerja formal, dengan pendapatan dan perlindungan sosial yang jauh lebih minim. Fenomena ini menyoroti pentingnya peran kebijakan dalam menyediakan

perlindungan dan regulasi kerja yang lebih adil bagi jutaan pekerja di sektor *gig* yang kini menjadi tulang punggung baru dalam pasar kerja informal Indonesia. Meskipun belum ada statistik resmi yang spesifik memetakan *gig worker*, berbagai survei menunjukkan bahwa platform digital menyerap jutaan tenaga kerja, sebagian besar di antaranya berasal dari kelompok usia muda, lulusan SMA/SMK, dan eks-pekerja formal.



Gambar 2. Rata-rata Jam Kerja Harian Ojol di Jabodetabek (2023)

Sumber: Databoks Katadata

Dari sisi kebijakan, peralihan ke pekerjaan *gig* ini bersifat ambivalen. Di satu sisi, platform digital memberi ruang fleksibilitas dan penyerapan tenaga kerja pasca PHK. Namun di sisi lain, status kerja yang tidak terlindungi, jam kerja panjang, serta pendapatan yang fluktuatif menjadikan *gig economy* sebagai solusi yang “sementara tapi rapuh”. Banyak pekerja *gig* tidak terdaftar dalam sistem jaminan sosial nasional, dan sebagian besar tidak memiliki perlindungan saat mengalami kecelakaan kerja atau kehilangan penghasilan karena faktor eksternal.

Coping strategy ini juga mengindikasikan lemahnya *labor market transition support* di Indonesia. Idealnya, pekerja yang mengalami PHK memiliki akses terhadap program pelatihan ulang (*reskilling*), konseling karier, atau bahkan tunjangan transisi seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Hingga 2024, partisipasi pekerja dalam JKP masih terbatas, baik karena kendala

administratif maupun keterbatasan cakupan program. Dalam kondisi seperti ini, *gig economy* menjadi semacam “*buffer zone*”, area abu-abu antara pengangguran terbuka dan pekerjaan layak.

Melihat tren ini, pemerintah perlu melihat *gig economy* tidak hanya sebagai sektor informal baru, tetapi juga sebagai indikator tekanan struktural di pasar kerja formal. Penguatan regulasi perlindungan pekerja *gig*, integrasi mereka ke dalam sistem jaminan sosial, serta penyediaan jalur mobilitas ke pekerjaan formal harus menjadi bagian dari respons kebijakan ketenagakerjaan pasca-pandemi. Jika tidak, risiko terjebaknya jutaan pekerja dalam kondisi kerja yang rentan akan terus meningkat, dan pemulihan ketenagakerjaan hanya terjadi di permukaan angka-angka.

PPSU Jakarta: Menyerap Tenaga Kerja, Menurunkan TPT, dan Tantangan *Overqualification*

Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU), atau yang dikenal sebagai “pasukan oranye”, telah menjadi bagian integral dalam menjaga infrastruktur dan kebersihan lingkungan di Jakarta. Peran mereka tidak hanya terbatas pada aspek teknis tersebut. Program PPSU juga berfungsi sebagai instrumen strategis dalam menyerap tenaga kerja dan membantu menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di ibu kota.

Pada tahun 2025, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta membuka rekrutmen untuk 1.652 posisi PPSU guna mengisi kekosongan di berbagai kelurahan. Antusiasme masyarakat terhadap lowongan ini sangat tinggi, terbukti dengan jumlah pelamar yang mencapai lebih dari 7.000 orang, jauh melebihi kuota yang tersedia. Setiap kelurahan biasanya mempekerjakan antara 40 hingga 70 petugas, tergantung pada kebutuhan masing-masing wilayah.

Gaji petugas PPSU mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta tahun 2025, yaitu sebesar Rp5,3 juta per bulan. Selain itu, mereka juga menerima berbagai tunjangan, termasuk BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan Tunjangan Hari Raya (THR). Menariknya, meskipun syarat pendidikan minimal untuk menjadi PPSU adalah lulusan Sekolah Dasar (SD), banyak pelamar yang memiliki latar belakang pendidikan lebih tinggi, termasuk lulusan SMA dan perguruan tinggi. Fenomena *overqualification* ini mencerminkan keterbatasan lapangan kerja formal yang tersedia, sehingga pekerjaan sebagai PPSU menjadi alternatif yang menarik bagi mereka yang mencari stabilitas ekonomi.

Menjembatani Supply-Demand Pasar Kerja Melalui Job Fair

Job fair, atau bursa kerja, telah menjadi salah satu strategi utama pemerintah dalam upaya mengurangi pengangguran dan mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) secara rutin menggelar *job fair* nasional, seperti yang diselenggarakan pada 22–23 Mei 2025 di Jakarta, dengan menawarkan lebih dari 58.000 lowongan dari berbagai sektor. Di tingkat daerah, berbagai pemerintah kota dan kabupaten juga aktif menyelenggarakan bursa kerja serupa. Misalnya, Pemerintah Kabupaten Kebumen pada Juni 2024 menggelar *job fair* dengan menyediakan sekitar 11.000 lowongan pekerjaan. Dari sisi intensitas dan jangkauan, ini menunjukkan bahwa *job fair* telah menjadi bagian penting dari instrumen penempatan kerja pemerintah, baik pusat maupun daerah.

Seiring berjalannya waktu, sejumlah daerah mulai bereksperimen dengan pendekatan yang lebih terstruktur. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, misalnya, menerapkan sistem klasterisasi dalam penyelenggaraan *job fair*, dengan menggabungkan beberapa kecamatan untuk menjangkau pencari kerja dalam skala lebih luas. Upaya ini bertujuan memperbesar akses, meningkatkan efisiensi, dan mendorong keterlibatan industri secara langsung. Di balik optimisme tersebut, masih terdapat tantangan mendasar, terutama kurangnya sistem tindak lanjut yang memastikan seberapa besar pencocokan kerja yang benar-benar terjadi pasca-acara. Informasi tentang berapa banyak pelamar yang berhasil ditempatkan dan berapa lama mereka bertahan di pekerjaan tersebut umumnya belum terdokumentasi dengan baik.

Selain tantangan kelembagaan, keterbatasan struktural juga masih membayangi efektivitas *job fair*. Banyak lowongan yang tersedia berasal dari sektor padat karya atau manufaktur, yang umumnya berlokasi di kawasan industri di pinggiran kota. Sementara itu, pencari kerja yang hadir berasal dari wilayah dan latar belakang pendidikan yang sangat beragam, tidak selalu sesuai dengan kebutuhan teknis industri. Tanpa dukungan pelatihan tambahan, insentif relokasi, atau program mobilitas kerja, *job fair* berisiko menghasilkan *mismatch*. Artinya, meskipun secara kuantitatif program ini dapat membantu menurunkan angka pengangguran terbuka dalam jangka pendek, secara kualitatif belum sepenuhnya menjawab permasalahan

struktural pasar kerja, seperti keterampilan yang tidak relevan dan hambatan geografis.

Dari sisi kebijakan ketenagakerjaan, keberlanjutan program *job fair* masih menjadi pekerjaan rumah. Minimnya sistem *monitoring* pasca-acara menyebabkan banyak potensi perbaikan yang tidak tertangkap. Evaluasi yang bersifat longitudinal, seperti pelacakan keberhasilan penempatan, stabilitas kerja, atau peningkatan keterampilan, belum menjadi bagian dari prosedur standar. Akibatnya, banyak *job fair* cenderung bersifat seremonial, menjadi ajang formalitas tahunan, alih-alih bagian dari ekosistem pembangunan tenaga kerja yang berorientasi jangka panjang. Jika pun ada pelatihan lanjutan, sering kali tidak terhubung dengan kebutuhan keterampilan spesifik yang teridentifikasi dalam forum *job fair*.

Untuk memperkuat dampak dan keberlanjutan *job fair*, diperlukan perubahan pendekatan yang lebih sistemik. Pemerintah dapat menjadikan *job fair* sebagai titik masuk pemetaan kebutuhan keterampilan sektoral, yang kemudian ditindaklanjuti melalui pelatihan berbasis industri, seperti yang telah dicoba melalui BLK Komunitas atau pelatihan berbasis proyek. Selain itu, mengintegrasikan *job fair* dengan program pemagangan, skema subsidi upah awal, dan dukungan mobilitas kerja lintas wilayah dapat memperluas daya jangkauannya. Dengan desain kebijakan yang lebih terhubung dan berorientasi tindak lanjut, *job fair* berpotensi menjadi lebih dari sekadar acara tahunan, melainkan bagian dari transformasi ekosistem pasar kerja yang lebih responsif dan adaptif.

Menata Kebijakan Ketenagakerjaan Secara Terkoordinasi

Mengingat kompleksitas tantangan di pasar kerja Indonesia, diperlukan strategi ketenagakerjaan yang lebih terkoordinasi dan berjenjang antarpemangku kepentingan. Tanggung jawab penguatan pasar kerja tidak bisa hanya diletakkan pada Kementerian Ketenagakerjaan semata, melainkan membutuhkan sinergi aktif dengan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Kementerian Perindustrian, Kementerian Investasi/BKPM, dan Kementerian Keuangan, untuk memastikan bahwa permintaan tenaga kerja tumbuh seiring penciptaan lapangan kerja yang layak.

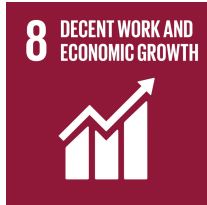
Dalam jangka pendek, pemerintah perlu memperkuat skema perlindungan kerja pasca PHK dengan memperluas cakupan dan menyederhanakan akses

ke program JKP menyediakan pelatihan ulang (*reskilling*) yang lebih responsif terhadap kebutuhan sektor pertumbuhan dan daerah, serta mengoptimalkan fungsi *job fair* melalui sistem pelacakan penempatan kerja yang terintegrasi dengan pelatihan. Pada jangka menengah, strategi yang diperlukan meliputi reformasi program vokasi agar lebih berbasis permintaan industri dan kebutuhan lokal, memperkuat kemitraan tripartit antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pelatihan seperti BLK dan SMK, serta mengintegrasikan pekerja *gig* dan informal ke dalam sistem jaminan sosial nasional. Sedangkan dalam jangka panjang, pemerintah perlu memperluas basis industri padat karya yang bernilai tambah tinggi dan mendorong investasi di sektor-sektor strategis penyerap tenaga kerja, melakukan transformasi sistem perlindungan sosial menuju perlindungan yang bersifat universal, portabel, dan inklusif, serta mengembangkan sistem informasi pasar kerja yang mampu memetakan dan memprediksi kebutuhan tenaga kerja lintas sektor dan wilayah secara *real-time*.

Pendekatan multisektor ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas serapan tenaga kerja, tetapi juga menciptakan fondasi ekonomi yang lebih resilien dan berkeadilan dalam menghadapi dinamika pasar kerja masa depan. Oleh karena itu, kolaborasi lintas kementerian menjadi kunci dalam memastikan kebijakan ketenagakerjaan tidak berjalan sendiri, melainkan menjadi bagian dari strategi pembangunan ekonomi nasional yang inklusif dan berorientasi jangka panjang.

Referensi

- Badan Pusat Statistik Indonesia. (5 Mei 2025). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah. Diakses pada 29 Mei 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-76-persen--rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-09-juta-rupiah-.html>
- CNN Indonesia. (2025, April 25). Pendaftar PPSU DKI tembus 7.000 orang, sudah lebihi kuota. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20250425105543-20-1222505/pendaftar-ppsu-dki-tembus-7000-orang-sudah-lebihi-kuota>
- Katadata Insight Center. (2023, August 10). Banyak ojol di Jabodetabek kerja lebih dari 8 jam sehari. Databoks by Katadata.co.id.



<https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/682c102b0fac6/banyak-ojol-di-jabodetabek-kerja-lebih-dari-8-jam-sehari>

Kontan.co.id. (2025, May 22). Job Fair 2025 resmi dibuka, ada 58.000 lowongan kerja terbuka. Kontan.co.id.
<https://nasional.kontan.co.id/news/job-fair-2025-resmi-dibuka-ada-58000-lowongan-kerja-terbuka>

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. (2025, February 26). Wagub Rano pastikan job fair terlaksana setiap bulan, serap banyak tenaga kerja Jakarta [Press release]. Jakarta.go.id. <https://www.jakarta.go.id/siaran-pers/5346-SP-HMS-02-2025>

PPID Kabupaten Kebumen. (2024, June 26). Pemkab Kebumen gelar job fair hadirkan 11.000 lowongan pekerjaan. PPID Kabupaten Kebumen. <https://ppid.kebumenkab.go.id/index.php/web/berita/detail/7762>

Pranata, C. D. (2025, May 28). Menaker buka-bukaan fakta mengejutkan soal PHK di RI. CNBC Indonesia.
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20250528183842-4-637089/menaker-buka-bukaan-fakta-mengejutkan-soal-phk-di-ri>

Syukur, R. E. R. (2025, May 4). Pelamar PPSU di Jakarta capai lebih dari 7 ribu orang. Antara News.
<https://www.antaranews.com/berita/4812245/pelamar-ppsu-di-jakarta-capai-lebih-dari-7-ribu-orang>

Tempo.co. (2025, May 29). Partai Buruh catat sudah 70 ribu buruh kena PHK sejak Januari. Tempo.co. <https://www.tempo.co/politik/partai-buruh-catat-sudah-70-ribu-buruh-kena-phk-sejak-januari-1563523>

