

**KLAIM PEMERINTAH
INDONESIA
TENTANG
PENGANGGURAN
TERENDAH SEJAK 1998
SECARA STATISTIK
MEMANG BENAR**



Oleh
Rudy C. Tarumingkeng

Rudy C Tarumingkeng: Klaim Pemerintah Indonesia Tentang
Pengangguran Terendah Sejak 1998 Secara Statistik Memang Benar

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Professor of Management NUP: 9903252922

Rector, Cenderawasih State University, Papua (1978-1988)

Rector, Krida Wacana Christian University, Jakarta (1991-2000)

Chairman Board of Professors, IPB-University, Bogor (2005-2006)

Data Analyst and Chairman, Academic Senate, IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS

rudymt75@gmail.com

Bogor, Indonesia

28 October 2025

KLAIM PEMERINTAH INDONESIA TENTANG PENGANGGURAN TERENDAH SEJAK 1998 SECARA STATISTIK MEMANG BENAR: Paradoks di Era Digitalisasi dan Kecerdasan Buatan

Struktur naskah:

1. **Pendahuluan – Konteks Data dan Klaim Pemerintah**
2. **Dinamika Pasar Kerja Indonesia 1998–2025**
3. **Paradoks Digitalisasi dan AI dalam Ketenagakerjaan**
4. **Analisis Kritis terhadap Kebijakan dan Realitas Lapangan**
5. **Implikasi bagi Manajemen SDM, Pendidikan, dan Generasi Milenial**
6. **Studi Kasus: Sektor E-Commerce, Manufaktur, dan Pemerataan Regional**
7. **Refleksi dan Diskusi – Paradoks Kemajuan dan Ketimpangan**
8. **Kesimpulan dan Rekomendasi Kebijakan**
9. **Glosarium dan Daftar Pustaka**

Rudy C Tarumíngkeng: Klaim Pemerintah Indonesia Tentang Pengangguran Terendah Sejak 1998 Secara Statistik Memang Benar

Selain teks utama, akan disertakan:

-  **Infografik Konseptual** berjudul:
"The Moral Arc of Employment in the AI Era — From Efficiency → Inclusion → Empowerment → Wisdom"
-  **Refleksi dan Diskusi**
-  **Glosarium & Daftar Pustaka** (berdasarkan data BPS 2025 dan literatur akademik terkini).

Pendahuluan – Konteks Data dan Klaim Pemerintah

Pemerintah Indonesia melalui Badan Pusat Statistik (BPS) telah menyampaikan bahwa pada Februari 2025 tingkat pengangguran terbuka (TPT) berada pada angka **4,76 %** dari angkatan kerja. ([BPS](#)) Angka ini kemudian dikaitkan dengan pernyataan bahwa TPT tersebut adalah "terendah sejak krisis 1998". Pernyataan ini menimbulkan dua respons utama: satu sisi sebagai prestasi makro-ekonomi yang patut diapresiasi, dan sisi lain sebagai sinyal bahwa pasar kerja sedang menghadapi tantangan berbeda, terutama dalam era digitalisasi dan kecerdasan buatan (AI).

Sebagai seorang pengajar manajemen dan peneliti perubahan organisasi—termasuk perubahan industri, teknologi digital, fleksibilitas manajemen, dan generasi milenial—adalah penting untuk mengurai secara kritis klaim tersebut: Apakah benar bahwa TPT terendah sejak 1998? Apa makna di balik angka itu dalam konteks kualitas pekerjaan? Dan bagaimana era digitalisasi/AI memberi tantangan atau peluang baru dalam interpretasi angka tersebut?

Makalah ini bertujuan untuk: (1) menelusuri dinamika pasar tenaga kerja Indonesia dari era krisis 1998 hingga sekarang, (2) mengevaluasi validitas klaim pemerintah, (3) mengeksplorasi bagaimana digitalisasi dan AI

Rudy C Tarumíngkeng: Klaim Pemerintah Indonesia Tentang Pengangguran Terendah Sejak 1998 Secara Statistik Memang Benar

menciptakan paradoks dalam ketenagakerjaan, (4) menguraikan implikasi manajerial dan pedagogis untuk SDM dan generasi milenial, (5) memaparkan studi kasus Indonesia di sektor-sektor penting (misalnya e-commerce, manufaktur) dan (6) menyimpulkan dengan rekomendasi kebijakan dan manajemen.

Dinamika Pasar Kerja Indonesia 1998–2025

Definisi dan Metodologi

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) — seperti yang diukur oleh BPS — adalah persentase angkatan kerja yang tidak bekerja tetapi secara aktif mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan usaha baru. Pengukuran dilakukan melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). Penting dicatat bahwa definisi angkatan kerja, definisi pekerjaan penuh vs paruh waktu, dan metodologi survei berubah dari waktu ke waktu, sehingga perbandingan lintas dekade harus dilakukan dengan kehati-hatian.

Perkembangan sejak Krisis 1998

Pada masa krisis moneter dan ekonomi Indonesia (1997–1998), perputaran tenaga kerja sangat keras: jumlah pengangguran melonjak akibat kontraksi ekonomi, devaluasi, dan sosial ekonomi yang remuk. Satu laporan mencatat bahwa TPT pernah mencapai sekitar 5,46 % pada Agustus 1998. Pada dekade-2000-an, TPT melonjak ke angka di atas 10 %. (misalnya satu sumber menyebut puncak sekitar 11,24 % pada 2005) ([GoodStats](#))

Sejak pertengahan 2010-an hingga awal 2020-an, TPT secara umum menurun dengan fluktuasi sekitar 5–6 %. Angka 4,76 % pada Februari 2025 menunjukkan tren penurunan yang signifikan.

Data Terkini

Data BPS menyebut bahwa pada Februari 2025: angkatan kerja = 153,05 juta orang (+3,67 juta dibanding Februari 2024), penduduk bekerja =

Rudy C Tarumíngkeng: Klaim Pemerintah Indonesia Tentang Pengangguran Terendah Sejak 1998 Secara Statistik Memang Benar

145,77 juta orang (+3,59 juta dibanding Februari 2024). ([BPS](#)) TPT tercatat 4,76 %, turun 0,06 persen poin dibanding Februari 2024 (4,82 %). ([BPS](#)) Namun, jumlah pengangguran absolut tercatat naik menjadi 7,28 juta orang (+83 ribu orang dibanding Februari 2024) ([Nawacita Post](#)). Perempuan mencatat TPT 4,41 % (turun dari 4,60 %) sedangkan laki-laki 4,98 % (naik sedikit dari 4,96 %) ([Infobanknews](#)) Kelompok usia muda (15–24 tahun) tercatat sebagai kelompok dengan TPT tertinggi, yaitu $\pm 16,16$ % pada Februari 2025. ([detikcom](#))

Catatan Kualitatif

Meskipun TPT turun, proporsi pekerja penuh hanya **66,2 %** dari total pekerja pada Februari 2025. Artinya lebih dari sepertiga pekerja berada di status pekerjaan tidak penuh (paruh waktu, sementara). ([BPS](#)) Ini menunjukkan bahwa kualitas penciptaan pekerjaan masih menjadi persoalan penting. Lebih lanjut, studi di sektor manufaktur menyebut fenomena “absorption anomaly” di mana efisiensi industri naik, tetapi penyerapan tenaga kerja ternyata menurun. (Misalnya dalam makalah “Labour Absorption in Manufacturing Industry in Indonesia: Anomalous and Regressive Phenomena”.)

Validitas Klaim “Terendah Sejak 1998”

Kebenaran Statistik

Berdasarkan data yang tersedia, klaim bahwa TPT 4,76 % pada Februari 2025 adalah yang “terendah sejak krisis 1998” secara kuantitatif dapat dibenarkan (tersedia data bahwa TPT di periode sebelumnya lebih tinggi). Data BPS mendukung bahwa angka tersebut lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya.

Catatan Penting dan Kritik

Namun, ada beberapa catatan kritis yang perlu dicermati:

Rudy C Tarumíngkeng: Klaim Pemerintah Indonesia Tentang Pengangguran Terendah Sejak 1998 Secara Statistik Memang Benar

- Penurunan persentase TPT tidak otomatis menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan secara keseluruhan membaik dari segi kualitas pekerjaan, kesejahteraan, dan stabilitas kerja. Sebagaimana disampaikan salah satu pengamat, “meskipun data menunjukkan tingkat pengangguran terbuka menurun, tetapi jumlah pengangguran secara absolut justru mengalami peningkatan.” ([Universitas Gadjah Mada](#))
- Variabel jumlah absolut pengangguran naik, yang berarti beban pengangguran masih ada meskipun persentase relatif menurun.
- Kenaikan angkatan kerja (+3,67 juta orang) berarti bahwa penurunan TPT lebih karena pertumbuhan penyerapan tenaga kerja relatif terhadap angkatan kerja meningkat, bukan karena penurunan jumlah penganggur secara absolut. ([musionline.co.id](#))
- Perbandingan lintas waktu (sejak 1998 ke 2025) harus memperhitungkan perubahan definisi survei, inklusi pekerja paruh waktu, informalitas yang lebih tinggi, transformasi struktur ekonomi, dan kualitas data di masa lalu.
- Angka TPT nasional belum secara langsung menunjukkan kualitas pekerjaan: pekerja informal, paruh waktu, upah rendah, kontrak sementara dan penggantian cepat akibat automasi masih menjadi risiko.

Kesimpulan Validitas

Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa klaim pemerintah bahwa TPT nasional mencapai “terendah sejak 1998” memiliki landasan statistik yang objektif. Namun, dari perspektif manajemen dan kualitas SDM, klaim tersebut tidak boleh menjadi titik akhir narasi optimisme tanpa disertai analisis kritis terhadap kondisi kualitas kerja, kemampuan adaptasi terhadap teknologi, kesejahteraan pekerja, dan pemerataan kesempatan di seluruh wilayah.

Digitalisasi, Kecerdasan Buatan, dan Disrupsi Teknologi: Paradoks dalam Ketenagakerjaan

Revolusi Digital dan AI sebagai Faktor Perubahan

Revolusi industri 4.0 dan era digitalisasi menandai pergeseran paradigma dalam dunia kerja: integrasi big data, machine learning, kecerdasan buatan (AI), otomatisasi proses bisnis, cloud computing dan platform-digital telah mengubah cara organisasi beroperasi, bagaimana tugas didesain, dan jenis kompetensi yang dibutuhkan tenaga kerja.

Dua unsur utama muncul:

1. **Penciptaan pekerjaan baru** – misalnya data scientist, analis big data, pengembang AI, spesialis platform digital, pekerja ekonomi gig dan layanan daring.
2. **Penghapusan atau pergeseran pekerjaan lama** – tugas rutin administratif, pekerjaan berbasis fisik atau repetitif menjadi rentan digantikan mesin atau algoritma.

Paradoks dalam Konteks Indonesia

Terdapat beberapa dinamika paradoks yang muncul di Indonesia:

- Penurunan TPT tidak menjamin bahwa **semua** tenaga kerja mengalami peningkatan kondisi kerja. Pekerjaan yang tercipta bisa bersifat sementara, paruh waktu, informal, atau di luar regulasi jaminan sosial penuh.
- Teknologi digital dan AI menuntut keterampilan baru, literasi data, kemampuan adaptasi, kolaborasi manusia-mesin. Tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan ini berisiko tertinggal (skill gap) dan bahkan terdorong ke pekerjaan dengan nilai tambah rendah.
- Sektor yang tradisional banyak diharapkan sebagai penarik tenaga kerja besar, seperti manufaktur, justru mengalami paradoks:

Rudy C Tarumíngkeng: Klaim Pemerintah Indonesia Tentang Pengangguran Terendah Sejak 1998 Secara Statistik Memang Benar

meskipun efisiensi naik, penggunaan tenaga kerja bisa menurun (penyerapan makin sedikit).

- Struktur ekonomi Indonesia yang besar informalitasnya serta pekerjaan paruh waktu menjadi tantangan ketika teknologi menggeser pekerjaan rutin ke otomatisasi, sedangkan pekerjaan formal dan stabil masih sulit dijangkau oleh banyak pekerja di daerah atau dengan pendidikan rendah.

Implikasi bagi Organisasi dan SDM

Dari sisi manajemen SDM dan organisasi yang Anda ajar, implikasinya meliputi:

- Perlu desain ulang pekerjaan (job redesign) untuk menempatkan manusia pada peran yang memanfaatkan keunikan manusia—kreativitas, empati, pemikiran strategis—sedangkan tugas rutin diarahkan ke automasi atau AI.
- Reskilling dan upskilling menjadi keharusan: organisasi perlu menyusun program pengembangan kompetensi digital, literasi data, kolaborasi manusia-mesin, mindset agile dan fleksibilitas.
- Model kerja fleksibel (remote, hybrid, gig) harus didukung oleh kebijakan SDM yang inklusif, dengan perhatian pada pekerja di daerah, akses teknologi, kesenjangan digital.
- Pengukuran performa SDM, pengembangan karier, dan manajemen talenta harus menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang cepat berubah, dan menggunakan analitik HR atau AI sebagai alat bantu (tetapi tetap dengan etika dan transparansi).
- Untuk generasi milenial — yang umumnya lebih siap secara digital — perlu diarahkan ke pengembangan kompetensi masa depan bukan hanya pekerjaan saat ini, agar mereka tidak menjadi “tenaga kerja terdigitalisasi” saja tetapi “penggerak transformasi”.

Paradoks: Angka Baik, Tantangan yang Meningkat

Rudy C Tarumíngkeng: Klaim Pemerintah Indonesia Tentang Pengangguran Terendah Sejak 1998 Secara Statistik Memang Benar

Kita berada dalam situasi berikut:

- Angka persentase pengangguran (TPT) menurun → sinyal positif di tingkatan makro.
- Namun di balik angka itu: jumlah pengangguran relatif tetap naik, kualitas pekerjaan belum optimal, teknologi mempercepat perubahan yang tidak selalu disertai kesiapan SDM.
- Risiko jangka menengah: tenaga kerja yang diterima mungkin berada dalam pekerjaan yang precarious (kosong jaminan sosial, kontrak pendek, upah rendah), sedangkan tekanan automasi dan AI makin menguat.
- Oleh karena itu, dari perspektif manajemen dan pendidikan, tidak cukup hanya mengukur TPT—kualitas pekerjaan, inclusivity, fleksibilitas, adaptasi teknologi dan pengembangan SDM harus menjadi bagian dari narasi keberhasilan.

Implikasi untuk Manajemen Organisasi dan SDM serta Generasi Milenial

Strategi Manajemen SDM di Era Disrupsi

Sebagai pengajar manajemen dan praktisi yang menangani generasi milenial dan perubahan industri, beberapa strategi kunci adalah:

1. Reskilling & Upskilling Proaktif

- Organisasi harus menyusun roadmap kompetensi digital – kecerdasan buatan, literasi data, pemahaman algoritma, pemrograman dasar (tergantung sektor) – serta soft-skills seperti kolaborasi manusia-mesin, adaptabilitas, learning agility.
- Program pelatihan harus dikaitkan dengan jalur karier yang jelas sehingga pekerja melihat nilai dan motivasi: bukan sekadar “kursus teknologi” tetapi “karier masa depan”.

2. Fokus pada Kualitas Pekerjaan

- Bukan hanya jumlah pekerjaan yang penting, tetapi kualitas: upah layak, jaminan sosial, keamanan pekerjaan, kesempatan pengembangan.
- Manajemen SDM harus mengevaluasi apakah pertumbuhan pekerjaan (penurunan TPT) di lapangan benar-benar menghasilkan pekerjaan yang layak atau hanya memindahkan ke pekerjaan low-value.

3. Model Kerja Fleksibel dan Inklusif

- Fleksibilitas kerja (remote, hybrid, proyek) menjadi norma dan perlu kebijakan terkait: manajemen kinerja jarak jauh, kultur tim virtual, pengaturan jam kerja, gadget/infrastruktur, keseimbangan kerja-hidup.
- Inklusivitas penting: pekerja dari daerah luar kota, yang kurang akses internet atau fasilitas digital, harus mendapatkan kesempatan yang setara dalam transformasi digital.

4. Kolaborasi Manusia-Mesin dan Redesign Pekerjaan

- Pekerjaan perlu didesain ulang (job redesign) agar manusia fokus pada domain tambah nilainya (kreasi, strategi, empati) sedangkan AI/otomasi mengambil bagian rutin.
- Manajemen SDM harus merancang pola kerja hybrid manusia-mesin: misalnya pekerja mengawasi dashboard AI, mengambil keputusan strategis, menanggapi kondisi yang memerlukan empati atau kreativitas.

5. Pengukuran Kinerja dan Analitik HR

- Organisasi dapat memanfaatkan HR-analytics dan AI untuk prediksi kebutuhan tenaga kerja, retensi, performa, analisis kompetensi.
- Namun etika penggunaan data dan privasi pekerja harus dijamin: transparansi tentang algoritma, fairness, bias digital menjadi penting.

6. **Ekosistem Internal dan Eksternal**

- Intern: budaya inovasi, toleransi terhadap gagal (fail fast), pembelajaran berkelanjutan, tim digital cross-fungsi.
- Ekstern: kemitraan dengan universitas/startup, pelatihan digital publik, inkubasi pekerjaan baru berbasis teknologi, kolaborasi pemerintah dan swasta dalam pengembangan SDM.

Implikasi Pedagogis untuk Generasi Milenial

Sebagai pengajar yang melayani generasi milenial—yang sangat digital native—beberapa implikasi pengajaran adalah:

- Kurikulum manajemen harus mengakomodasi topik digitalisasi, AI, disrupsi industri, fleksibilitas manajemen, serta peran manajer SDM di era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity).
- Latihan dan proyek mahasiswa dapat berbasis studi kasus Indonesia yang kontekstual: misalnya startup e-commerce, manufaktur yang mengalami otomasi, layanan platform gig.
- Mahasiswa perlu dilatih untuk memiliki mindset lifelong learning, berpikir kritis terhadap teknologi (bukan hanya penerima teknologi) dan mampu mengambil peran aktif dalam transformasi organisasi.
- Refleksi generasi milenial juga penting: apa makna pekerjaan di era digital? Apakah pekerjaan hanya untuk penghasilan atau sekaligus pembelajaran, kontribusi sosial, makna dan fleksibilitas?
- Mahasiswa juga harus memahami bahwa teknologi bisa mempercepat perubahan pekerjaan, sehingga mereka perlu mempersiapkan diri bukan hanya untuk pekerjaan yang ada sekarang tetapi pekerjaan yang akan muncul (job of the future).

Tantangan Manajemen SDM yang Harus Dihadapi

- Kesenjangan keterampilan (skill-gap) yang makin besar jika pelatihan SDM tertinggal dibanding kecepatan perubahan teknologi.
- Risiko bahwa penurunan TPT hanya bersifat kuantitatif sedangkan kualitas pekerjaan tetap stagnan atau menurun.
- Organisasi yang mengadopsi teknologi tanpa fokus pada manusia (SDM) dapat gagal memanfaatkan potensi penuh atau malah mengabaikan pekerja yang tertinggal.
- Perlu perhatian pada pemerataan: teknologi bisa memperkuat kesenjangan antara pusat vs wilayah, kota vs desa, lulusan tinggi vs rendah.
- Manajemen perubahan (change management) menjadi kunci: penerapan teknologi baru, restrukturisasi pekerjaan, budaya organisasi baru—semua butuh manajemen perubahan yang tangguh dan sensitif terhadap aspek manusia.

Studi Kasus: Sektor E-Commerce, Manufaktur, dan Pemerataan Regional di Indonesia

Sektor E-Commerce dan Digital Platform

Dalam data BPS untuk Februari 2025, lapangan usaha yang mencatat penambahan pekerja terbesar adalah sektor “Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor” (+0,98 juta orang) dibanding Februari 2024. ([BPS](#)) Ekonomi platform, e-commerce, logistik dan layanan digital di Indonesia tumbuh pesat, menciptakan banyak pekerjaan.

Namun pekerjaan di sektor ini banyak bersifat fleksibel, menggunakan kontrak sementara, jam kerja yang tidak reguler, dan seringkali jaminan sosial kurang memadai. Para pekerja milenial yang bergabung harus

memiliki literasi digital, adaptasi cepat, dan kesediaan bekerja dalam lingkungan yang dinamis. Manajemen SDM dalam perusahaan e-commerce perlu memperhatikan desain karier, pelatihan teknologi, kesejahteraan pekerja paruh waktu, dan manajemen talenta agar tidak hanya mengejar volume pekerjaan tetapi kualitas.

Sektor Manufaktur dan Penyerapan Tenaga Kerja

Meski pada masa lalu manufaktur dianggap sebagai “mesin penyerapan tenaga kerja”, sejumlah studi di Indonesia mengindikasikan bahwa efisiensi meningkat namun penyerapan tenaga kerja menurun—a fenomena yang disebut “anomalous and regressive”. Sebagai contoh, paper “Labour Absorption in Manufacturing Industry in Indonesia: Anomalous and Regressive Phenomena” menunjukkan bahwa dalam beberapa subsektor manufaktur (elektronik/optik, furniture) ketika efisiensi naik, jumlah tenaga kerja yang diserap justru menurun. Hal ini berarti bahwa meskipun sektor manufaktur tumbuh, jumlah pekerja yang dibutuhkan berkurang karena otomatisasi, robotik, digitalisasi proses produksi. Manajemen SDM di sektor manufaktur Indonesia harus merencanakan transisi tenaga kerja: dari pekerjaan rutin ke pekerjaan yang membutuhkan keterampilan digital/robotik/analitik, tetap memperhatikan reskilling/upskilling, dan memastikan pekerja lama tidak terjebak dalam pekerjaan yang terpinggirkan.

Pemerataan Regional: Kota vs Desa

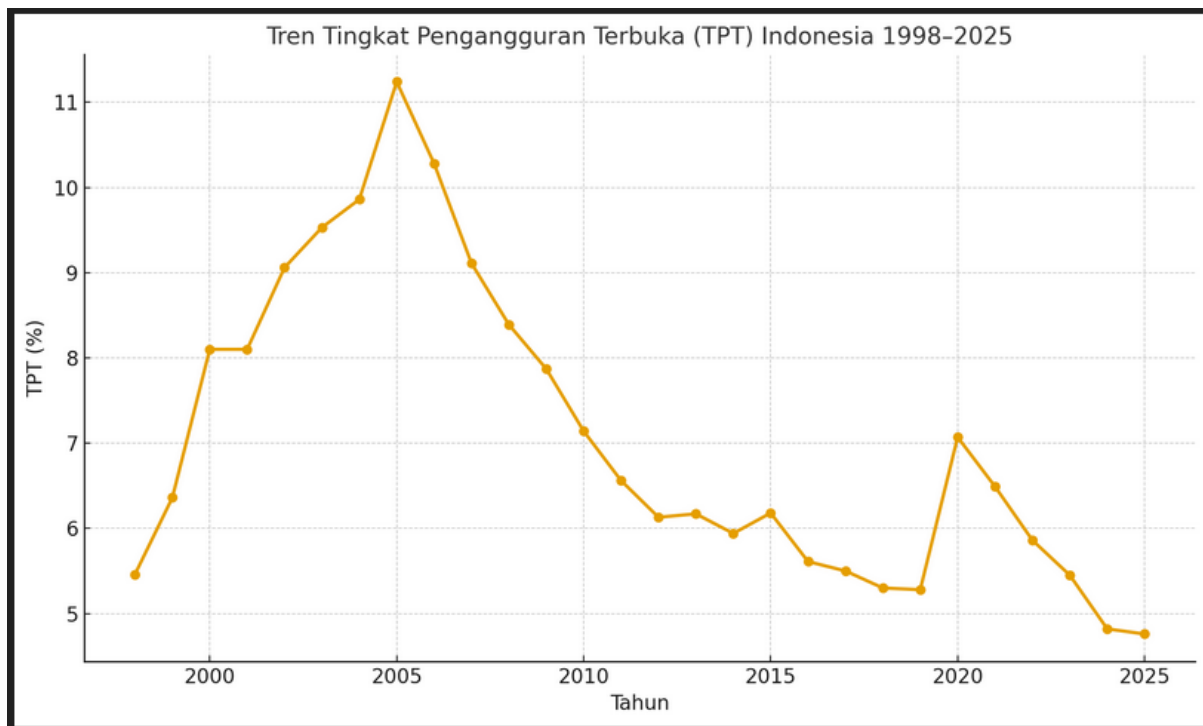
Data BPS menunjukkan bahwa TPT per Februari 2025 lebih tinggi di wilayah perkotaan (5,73 %) dibanding perdesaan (3,33 %).

[\(Infobanknews\)](#) Ini menegaskan bahwa meskipun angka nasional turun, disparitas regional masih nyata. Teknologi digital dapat menjadi katalis untuk pemerataan, tetapi hanya bila infrastruktur (internet cepat, literasi digital, akses pelatihan) tersedia di semua wilayah.

Dalam konteks pengajaran manajemen SDM, penting untuk memasukkan dimensi geografis: bagaimana perusahaan atau organisasi bisa menjangkau tenaga kerja di wilayah terluar, bagaimana pelatihan

Rudy C Tarumingkeng: Klaim Pemerintah Indonesia Tentang Pengangguran Terendah Sejak 1998 Secara Statistik Memang Benar

digital bisa tersebar, bagaimana kebijakan pemerintah dan sektor swasta bekerjasama untuk mengurangi digital divide.



Refleksi dan Diskusi – Paradoks Kemajuan dan Ketimpangan

Angka TPT 4,76 % memang merupakan pencapaian yang patut diapresiasi secara makro. Namun, sebagai pengajar dan peneliti, saya mendorong kita untuk melihat dua hal sekaligus: **kemajuan** dan **ketimpangan/resiko tersembunyi**.

Pertama, kemajuan: penurunan persentase TPT menunjukkan bahwa struktur ekonomi Indonesia mampu menyerap tenaga kerja baru dalam jumlah yang lebih besar dari pertumbuhan angkatan kerja, indikator positif. Kedua, tetapi, tantangan besar tetap ada: jumlah pengangguran absolut naik, kualitas pekerjaan (formalitas, kestabilan, upah, jaminan

sosial) belum optimal, teknologi mempercepat perubahan jenis pekerjaan yang menuntut kompetensi baru, dan disparitas wilayah/usia generasi muda masih tinggi.

Bagi generasi milenial dan para pemimpin manajemen SDM, pesan penting adalah: jangan terbuai oleh angka nasional yang mengilap saja—melainkan gunakan data sebagai alarm untuk memperkuat kesiapan SDM, kualitas pekerjaan dan fleksibilitas organisasi. Paradoks inilah yang harus diperhatikan: teknologi bisa menjadi peluang dan sekaligus ancaman; pekerjaan yang tercipta bisa banyak tetapi belum memadai dari sisi nilai tambah dan kestabilan; generasi muda bisa mudah masuk pasar kerja tetapi juga mudah masuk ke “jabatan rendah nilai tambah”.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

1. Klaim bahwa TPT nasional Indonesia sebesar 4,76 % pada Februari 2025 adalah yang “terendah sejak 1998” berdasarkan data dapat diterima secara kuantitatif.
2. Namun, angka persentase saja tidak menggambarkan kondisi menyeluruh. Kualitas pekerjaan, jumlah absolut pengangguran, disparitas regional, dan kesiapan menghadapi teknologi adalah aspek penting yang masih bermasalah.
3. Era digitalisasi dan kecerdasan buatan (AI) membawa peluang besar—penciptaan pekerjaan baru, efisiensi, ekonomi digital—tetapi juga membawa tantangan besar bagi manajemen SDM dan generasi milenial: perubahan jenis pekerjaan, skill-gap, pekerjaan yang kurang stabil atau formal.

Rudy C Tarumíngkeng: Klaim Pemerintah Indonesia Tentang Pengangguran Terendah Sejak 1998 Secara Statistik Memang Benar

4. Untuk organisasi dan manajemen SDM, adaptasi kritikal: reskilling/upskilling, redesign pekerjaan, model kerja fleksibel, inklusifitas digital, analitik HR, dan kolaborasi manusia-mesin.
5. Bagi pengajaran manajemen dan generasi milenial, penting untuk mengintegrasikan tema teknologi, perubahan, fleksibilitas, serta makna pekerjaan di era disrupsi.
6. Studi kasus Indonesia (e-commerce, manufaktur, pemerataan regional) menunjukkan bahwa tantangan nyata ada di lapangan, bukan hanya di angkasa angka statistik.

Rekomendasi

1. Kebijakan Publik

- Pemerintah perlu memperkuat program pelatihan digital dan AI secara nasional, khususnya di wilayah terluar dan untuk generasi muda.
- Perlu kebijakan yang memprioritaskan kualitas pekerjaan (formalitas, upah layak, jaminan sosial) bukan hanya penyerapan jumlah tenaga kerja.
- Infrastruktur digital dan akses internet harus diperluas agar pemerataan kesempatan kerja digital terjadi di semua wilayah.
- Monitoring dan evaluasi pasar kerja harus memasukkan indikator kualitas pekerjaan (job quality index) dan bukan hanya TPT.

2. Manajemen SDM dan Organisasi

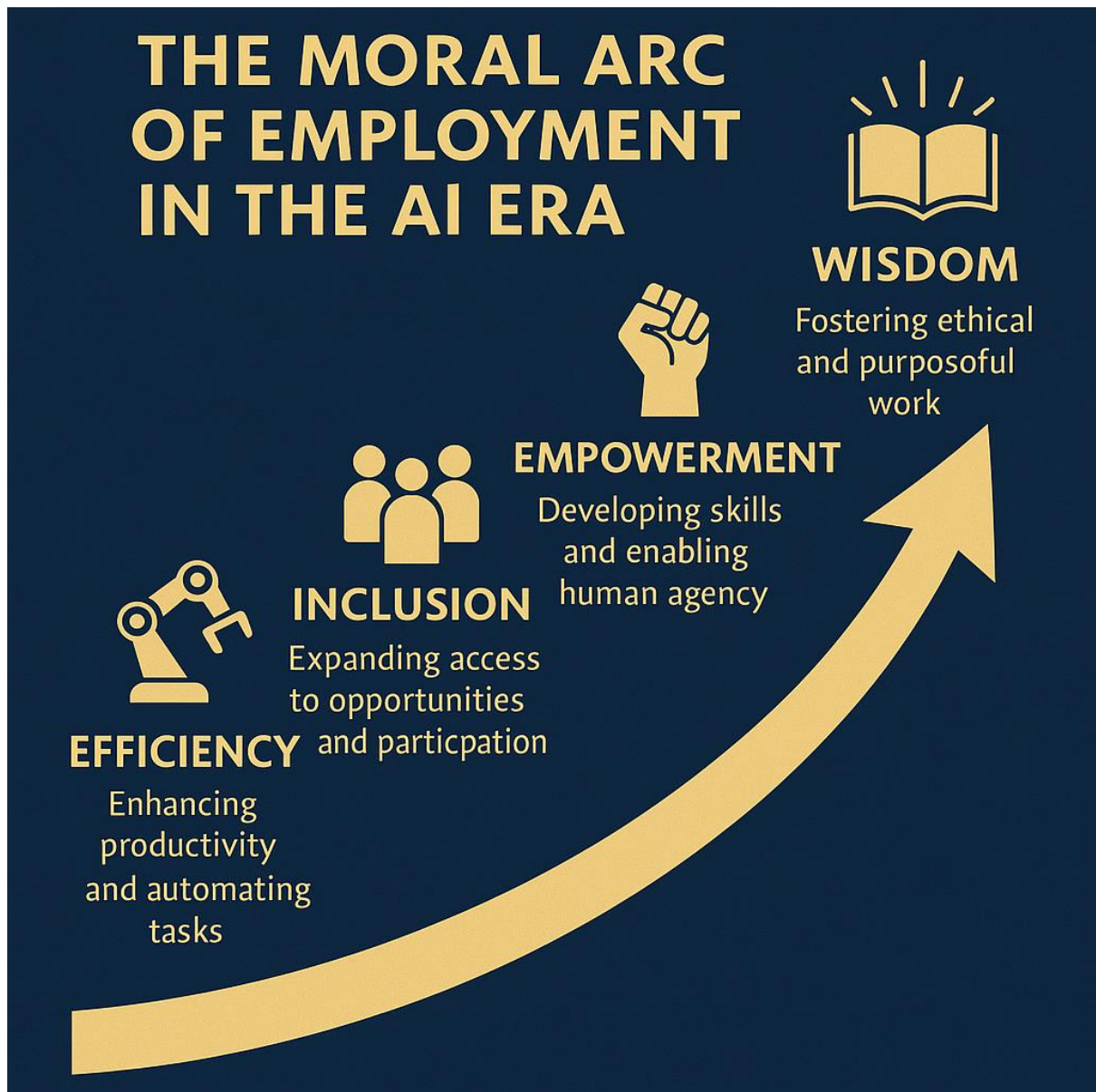
- Organisasi harus membuat roadmap kompetensi jangka menengah-panjang: digital, AI, data, kolaborasi manusia-mesin.

Rudy C Tarumíngkeng: Klaim Pemerintah Indonesia Tentang Pengangguran Terendah Sejak 1998 Secara Statistik Memang Benar

- Redesign pekerjaan agar manusia fokus pada tugas bernilai tambah tinggi dan mesin/AI menangani tugas rutin.
- Kembangkan model kerja hybrid/inklusif dengan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dan akses teknologi.
- Gunakan HR-analytics/AI untuk perencanaan tenaga kerja, identifikasi skill gap, dan retensi–tetapi dengan etika dan transparansi.
- Fokus pada generasi milenial sebagai aset transformasi: pemberian mentor, pembelajaran proyek, kesempatan pengembangan karier, makna pekerjaan.

3. Pengajaran dan Penelitian

- Kurikulum manajemen harus memasukkan modul terkait disrupsi digital, AI, fleksibilitas manajemen, perubahan industri dan perubahan tenaga kerja.
 - Penelitian akademik perlu diarahkan pada aspek kualitas pekerjaan, pengaruh digitalisasi/AI terhadap pasar kerja nasional dan regional, serta strategi SDM adaptif.
 - Mata kuliah atau pelatihan untuk generasi milenial harus menyertakan studi kasus Indonesia yang kontekstual, latihan reflektif terkait makna pekerjaan di era digital, serta simulasi situasi kerja masa depan.
-



Glosarium Singkat

- **TPT**: Tingkat Pengangguran Terbuka — persentase dari angkatan kerja yang menganggur.
 - **Angkatan Kerja**: Penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan.
 - **Digitalisasi**: Penggunaan teknologi digital (internet, komputasi awan, data besar) dalam proses bisnis dan pekerjaan.
 - **Kecerdasan Buatan (AI)**: Teknologi yang memungkinkan sistem komputer melakukan tugas yang sebelumnya membutuhkan kecerdasan manusia (misalnya pengenalan pola, analitik prediktif, automasi).
 - **Redesign Pekerjaan (Job Redesign)**: Pengaturan ulang pekerjaan agar sesuai dengan perubahan teknologi, kebutuhan kompetensi, dan strategi organisasi.
 - **Lifelong Learning**: Pembelajaran sepanjang hayat; konsep bahwa pekerja harus terus belajar dan mengembangkan kompetensi sepanjang karier mereka.
 - **Gig-Economy**: Model ekonomi di mana pekerjaan bersifat fleksibel, seringkali sementara atau proyek-basis, sering didukung oleh platform digital.
 - **Human-Machine Teaming**: Kolaborasi antara manusia dan mesin/AI dalam melakukan tugas, bukan penggantian total manusia oleh mesin.
-

Daftar Pustaka (pilihan)

- Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah.* (Rilis 5 Mei 2025).
- GoodStats.id. (2025). *Ada 7,28 Juta Pengangguran di Indonesia, 16 % di Bawah 24 Tahun!*
- UGM (Fakultas Ekonomika dan Bisnis). (2025). *BPS Reports Decreased Unemployment, FEB UGM Lecturer Responds.*
- Arxiv.org. (2023). *Labour Absorption in Manufacturing Industry in Indonesia: Anomalous and Regressive Phenomena.*
- Kemenkeu RI. (2025). *Perekonomian Indonesia Tumbuh 5,12 Persen di Triwulan II 2025...*

ChatGPT 5. Writer's account. Accessed 27 October 2025
<https://chatgpt.com/c/68febf2-b868-8323-91b5-7ec42fa3bde4>