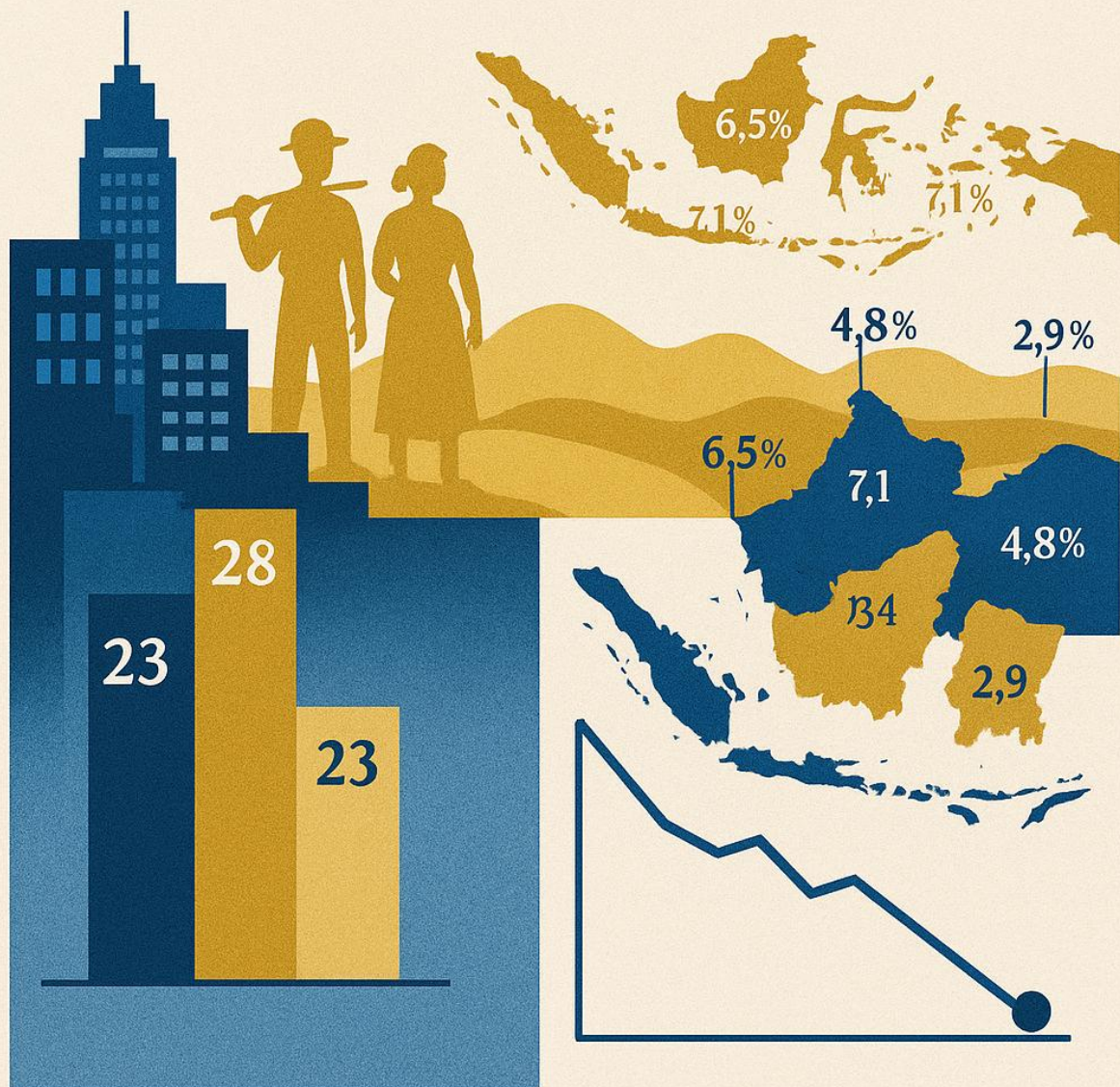


TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT) URBAN VS RURAL DAN ANTAR PROVINSI

OLEH RUDY C TARUMINGKENG



*Rudy C Tarumingkeng: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) –
Urban vs Rural dan Antar Provinsi*

[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

TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT) – URBAN VS RURAL DAN ANTAR PROVINSI

Berikut adalah penjelasan formal-akademik mengenai fenomena bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) di wilayah perkotaan (urban) cenderung lebih tinggi dibandingkan wilayah pedesaan (rural) di Indonesia — serta bagaimana kondisi antar-provinsi (di Jawa vs luar Jawa, dan antar luar Jawa) memperlihatkan disparitas yang signifikan. Analisis ini juga menelaah implikasi manajemen SDM, kebijakan ketenagakerjaan, dan peran digitalisasi/AI dalam konteks tersebut.

1. Pengantar

Fenomena rendahnya tingkat pengangguran terbuka nasional di Indonesia—mencapai sekitar 4,76 % pada Februari 2025 menurut Badan Pusat Statistik (BPS) — sering dipandang sebagai pencapaian penting. Namun, angka nasional ini menyembunyikan heterogenitas yang cukup besar antara wilayah-urban dan rural, serta antar-provinsi. Data menunjukkan bahwa TPT di wilayah urban cenderung lebih tinggi daripada di wilayah rural. Sebagai pengajar manajemen dan peneliti perubahan organisasi, penting untuk menggali secara mendalam mengapa hal tersebut terjadi, mekanisme penyebabnya, serta implikasi bagi manajemen SDM, kebijakan ketenagakerjaan, dan generasi milenial di era digitalisasi/AI.

Makalah ini akan membahas: (1) data dan tren TPT urban vs rural; (2) penyebab struktural dan dinamis dari disparitas tersebut; (3) kondisi antar-provinsi di Indonesia (Jawa vs luar Jawa, antar luar Jawa); (4) pengaruh digitalisasi/AI dan disrupsi dalam konteks urban/rural; (5) implikasi manajemen SDM dan kebijakan; (6) refleksi dan rekomendasi.

2. Data dan Tren: Urban vs Rural

2.1 Definisi Urban-Rural

Menurut klasifikasi BPS, sebuah desa atau kelurahan dikategorikan “urban” atau “rural” berdasarkan kriteria administratif, infrastruktur, kepadatan penduduk, persentase tenaga kerja non-pertanian, akses fasilitas publik dan lainnya. ([SLOT THAILAND](#)) Oleh karena itu, saat BPS membedakan “wilayah perkotaan” dan “wilayah perdesaan” dalam survei tenaga kerja, terdapat perbedaan struktur ekonomi yang mendasar: area urban memiliki dominasi sektor jasa, industri dan konstruksi; area rural banyak bergantung pada pertanian, perkebunan, perikanan dan informalitas.

2.2 Bukti Empiris Urban > Rural

Beberapa data menunjukkan bahwa TPT di urban lebih tinggi dibanding rural:

- BPS menginformasikan bahwa pada Februari 2019, TPT di wilayah urban sebesar **6,30 %**, sedangkan rural sebesar **3,45 %**. ([Setkab](#))
- Laporan media Antara menunjukkan bahwa untuk Agustus 2022, TPT urban turun ke 7,74 % dari 8,32 % sebelumnya, sedangkan rural turun ke 3,43 % dari 4,17 %. ([Antara News](#))
- Studi panel menyimpulkan bahwa “the unemployment rate in urban areas tends to be almost two times higher than the unemployment rate in rural areas.” ([ResearchGate](#))

- Untuk provinsi Jawa Barat, BPS provinsi Jawa Barat melaporkan TPT urban (2025) 7,28 % dan rural 4,40 %. (jabar.bps.go.id)

2.3 Interpretasi Statistik

Dari bukti di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Ada *gap struktural* antara urban dan rural dalam hal pengangguran terbuka.
- Gap ini memiliki arah yang konsisten: urban > rural.
- Meski tren umum nasional menunjukkan penurunan TPT, ketimpangan antar wilayah tetap nyata.

2.4 Pentingnya Perbandingan dalam Konteks Nasional

Angka TPT nasional ($\pm 4,76$ %) mencerminkan rata-rata yang menyamarkan kondisi mikro-wilayah. Bila wilayah urban saja berada pada TPT sekitar 7 % atau lebih, maka “rata-rata rendah” nasional tidak otomatis berarti semua wilayah berada dalam kondisi menguntungkan. Bagi manajemen SDM dan kebijakan daerah, kondisi lokal (urban/rural) menjadi sangat penting.

3. Mengapa TPT Urban Lebih Tinggi daripada Rural?

Fenomena urban > rural dalam TPT bukan semata-mata kebetulan—ada mekanisme ekonomi, demografi, struktural, dan teknologi yang menjelaskan.

3.1 Urbanisasi dan Migrasi Internal

Wilayah perkotaan menarik arus migrasi—baik dari desa ke kota (rural → urban) maupun antar kota. Migrasi ini meningkatkan angka angkatan kerja urban. Namun kapasitas penyerapan pekerjaan mungkin tidak selalu sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja urban. Studi menyebut bahwa apabila “migration of villagers to cities ... exceeds the

number of new jobs available, then this situation causes a surplus of labour and high unemployment in the city.” ([ResearchGate](#))

Migrasi ini memunculkan tekanan di pasar kerja urban: tingkat persaingan meningkat, pekerjaan yang tersedia tidak selalu cocok atau berkualitas, dan pekerja migran mungkin memiliki keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan kota.

3.2 Struktur Ekonomi Urban vs Rural

- Urban: Dominasinya sektor jasa, industri, konstruksi; kebutuhan keterampilan lebih tinggi; lebih banyak pekerja lepas/kontrak, pekerjaan paruh waktu, dan sifat kerja yang lebih dinamis.
- Rural: Banyak pekerjaan di sektor agraris yang informal, mungkin produktifitas rendah namun stabil; tingkat mobilitas pekerjaan lebih rendah; modal infrastruktur dan teknologi mungkin terbatas. Karena itu, urban cenderung menghadapi **ketidakcocokan keterampilan (skill-mismatch)** lebih besar, sementara rural meski tingkat TPT lebih rendah, bisa menghadapi pekerjaan informal dan produktivitas rendah.

3.3 Kesenjangan Keterampilan dan Adaptabilitas Teknologi

Urban sebagai pusat inovasi dan digitalisasi menuntut keterampilan tinggi—digital, data, kolaborasi lintas bidang. Tenaga kerja yang tidak siap menghadapi perubahan ini mungkin menjadi penganggur atau bekerja di posisi yang tidak sesuai. Dalam rural, karena struktur ekonomi lebih tradisional, meski penyerapan pekerjaan mungkin lebih baik dalam angka, pekerja juga beresiko tertinggal dari sisi produktivitas dan pengembangan karier.

Studi panel di Indonesia menemukan bahwa variabel seperti pertumbuhan ekonomi, inflasi, upah, dan krisis memiliki pengaruh signifikan terhadap TPT — dan “urban areas tends to be almost two times higher than the unemployment rate in rural areas.” ([ResearchGate](#))

3.4 Informalitas dan Under-Employment

Salah satu paradoks: rural mungkin memiliki TPT rendah, tetapi pekerjaan yang tersedia sering bersifat informal, paruh waktu, atau produktivitas rendah. Pekerja rural mungkin “termasuk angkatan kerja yang bekerja” namun dalam kondisi yang kurang ideal. Dengan demikian, angka TPT rendah di rural tidak selalu berarti “kelas pekerja angkatan kerja ideal.”

Sebaliknya, di urban, meskipun tersedia banyak pekerjaan, persaingan tinggi dan pekerjaan yang ada bisa tetap precarious (rentan) atau memerlukan keterampilan tinggi. Hal ini meningkatkan risiko pengangguran terbuka.

3.5 Infrastruktur, Teknologi, dan Akses

Urban umumnya memiliki akses infrastruktur digital, transportasi, layanan publik, pelatihan kerja yang lebih baik — namun tekanan juga lebih besar: persaingan global, lebih banyak pekerja profesional, perubahan teknologi cepat. Rural memiliki hambatan akses teknologi dan pelatihan, yang mempengaruhi kualitas pekerjaan dan peluang peningkatan karier. Perbedaan akses tersebut memicu kesenjangan yang berdampak pada TPT.

3.6 Kebijakan Regional dan Investasi Kerja

Konsentrasi investasi industri, pusat bisnis, startup teknologi sering berada di kota-kota besar atau sekitar Jawa. Hal ini menyebabkan peluang pekerjaan terbanyak berada di urban besar, namun sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja urban yang besar pula. Di sisi lain, wilayah rural atau luar Jawa bisa tertinggal dari sisi investasi, pelatihan SDM, serta konektivitas — tetapi karena tekanan angkatan kerja lebih kecil atau migrasi ke kota tidak sebanyak, TPT mungkin terlihat lebih rendah.

4. Disparitas Antar-Provinsi (Jawa vs Luar Jawa & Antar Luar Jawa)

4.1 Kondisi Umum Antar-Provinsi

Data menunjukkan bahwa terdapat variasi signifikan antar-provinsi dalam TPT. Sebuah penelitian menyoroti bahwa “the unemployment rate in 11 provinces was higher than the national average; these were mostly resource-rich provinces and ...” ([ScienceDirect](#)) Analisis per provinsi menunjukkan bahwa kesenjangan dalam indeks pengembangan manusia (HDI), investasi, pertumbuhan industri, dan kapasitas SDM memengaruhi TPT. ([ResearchGate](#))

4.2 Jawa vs Luar Jawa

- Jawa: Karena kepadatan penduduk, infrastruktur relatif lebih baik, investasi lebih banyak, maka seharusnya peluang kerja lebih besar. Namun tekanan angkatan kerja besar, urbanisasi tinggi, dan persaingan pekerjaan juga sangat tinggi.
- Luar Jawa: Walaupun peluang kerja cenderung lebih kecil dalam sektor formal/kualitatif, tekanan kompetisi mungkin lebih rendah, migrasi keluar (keluar-urban) mungkin lebih terbatas, sehingga secara numerik TPT bisa terlihat lebih rendah. Namun kualitas pekerjaan bisa berbeda dan pemerataan mungkin tertinggal. Sehingga, meskipun secara nasional TPT mungkin turun, provinsi di luar Jawa masih memiliki tantangan besar dalam kualitas pekerjaan, dan beberapa provinsi bisa memiliki TPT yang lebih tinggi daripada rata-rata nasional.

4.3 Studi Kasus Provinsi Khusus

- Sebagai contoh, artikel menunjukkan bahwa untuk provinsi-provinsi tertentu di luar Jawa (misalnya di wilayah timur, atau provinsi kepulauan) TPT masih berada di atas rata-rata nasional. (lihat studi “Interprovincial differences ...” ([ScienceDirect](#)))
- Penelitian lain mengaitkan TPT antar provinsi dengan HDI dan GRDP per kapita: “the open unemployment rate (TPT) has a

positive and significant influence ...” ([ResearchGate](#))

Ini berarti provinsi dengan HDI atau GRDP per kapita lebih rendah cenderung memiliki TPT yang lebih tinggi.

4.4 Peran Wilayah Luar Jawa

Provinsi-provinsi di luar Jawa (Sumatra, Kalimantan, Sulawesi, Maluku, Papua) menghadapi tantangan seperti: akses pelatihan SDM terbatas, infrastruktur digital masih dalam pengembangan, investasi industri terbatas, serta migrasi tenaga kerja ke Jawa menambah tekanan di kota-kota besar. Selain itu, sektor ekonominya bisa lebih terpaku pada sumber daya alam, pertanian, atau informalitas yang rentan terhadap fluktuasi eksternal.

Oleh karena itu, meskipun angka nasional TPT rendah, analisis per wilayah menunjukkan bahwa beberapa provinsi luar Jawa masih memerlukan perhatian kebijakan ekstra.

5. Digitalisasi/AI & Dampaknya pada Urban–Rural dan Antar-Wilayah

5.1 Teknologi sebagai Penguat dan Pengubah Perbedaan Wilayah

Era digitalisasi dan AI memunculkan tantangan dan peluang yang bisa memperlebar atau mengecilkan gap urban–rural/antar-provinsi:

- Di wilayah urban besar, adopsi teknologi lebih cepat: startup, e-commerce, data analytics, pekerjaan platform tumbuh pesat. Hal ini bisa menciptakan jenis pekerjaan baru—tetapi juga kompetisi tinggi dan kebutuhan keterampilan tinggi.
- Di wilayah rural atau luar Jawa, akses teknologi bisa tertinggal: jaringan internet kurang baik, pelatihan digital terbatas, kultur teknologi belum kuat. Hal ini berdampak bahwa pekerja lokal bisa tertinggal dalam kompetensi masa depan dan cenderung terjebak dalam pekerjaan tradisional atau informal.

Jadi teknologi bisa menjadi amplifikasi ketimpangan jika manajemen SDM, pelatihan, dan infrastruktur tidak merata.

5.2 Model Kerja Hybrid, Platform Gig, dan Mobilitas Tenaga Kerja

Pekerjaan platform (driver ojek daring, kurir, layanan daring), remote work, dan gig economy cenderung terkonsentrasi di pusat-kota besar—yang berarti urban menerima transformasi kerja lebih cepat.

Untuk rural/luar Jawa, transformasi ini bisa terlambat atau tidak terjadi, atau malah pekerja lokal harus bersaing dengan pekerja urban/asing atau kehilangan pekerjaan tradisional.

Misalnya migrasi internal ke kota dalam rangka mencari pekerjaan gig menambah tekanan urban—dan apabila pekerjaan gig tidak stabil, maka TPT urban bisa tetap tinggi.

5.3 Keterampilan Masa Depan dan Perubahan Job Design

Manajemen SDM harus merespon bahwa pekerjaan masa depan akan digerakkan oleh teknologi, data, kolaborasi manusia-mesin dan fleksibilitas. Generasi milenial di urban mungkin lebih siap karena eksposur teknologi, sedangkan generasi di rural atau luar Jawa mungkin kurang mendapatkan kesempatan tersebut.

Hal ini memperkuat perbedaan antar wilayah dalam kesiapan SDM dan kualitas pekerjaan.

5.4 Kebijakan Inklusi Digital dan Transformasi Wilayah

Pemerintah dan organisasi harus merancang strategi inklusi: pelatihan digital untuk wilayah rural/luar Jawa, investasikan infrastruktur teknologi, dan dukung transformasi ekonomi lokal agar tidak tertinggal.

Jika tidak, teknologi malah bisa memperkuat TPT urban tetap tinggi, dan rural tetap “terjebak” dalam pekerjaan rendah nilai tambah.

6. Implikasi untuk Manajemen SDM dan Kebijakan Ketenagakerjaan

6.1 Strategi Manajemen SDM dalam Organisasi Multi-Wilayah

Organisasi nasional atau multinasional yang beroperasi di Indonesia dengan cabang di kota dan wilayah perdesaan harus mengembangkan strategi SDM yang mempertimbangkan perbedaan wilayah:

- Training dan pelatihan yang disesuaikan: di urban, orientasi ke digital/AI; di rural, orientasi ke peningkatan produktivitas, transformasi digital dasar, inklusi teknologi.
- Model kerja fleksibel: di urban banyak remote/hibrid; di rural mungkin hybrid namun dengan dukungan infrastruktur (internet, perangkat, pelatihan).
- Talent pipeline: program khusus untuk daerah luar Jawa agar pekerja lokal bisa dipersiapkan; memanfaatkan teknologi pembelajaran daring.
- Monitoring kualitas pekerjaan: selain TPT, lihat berapa pekerja penuh vs paruh waktu, formal vs informal, upah, produktivitas dan prospek karier.

6.2 Kebijakan Publik dan Pemerintah Daerah

Pemerintah perlu:

- Menyasar wilayah urban yang menghadapi tingkat TPT lebih tinggi dan menekan ketimpangan urban. Fokus pada pekerja migran, pekerjaan gig, skill mismatch.
- Menyasar wilayah rural/luar Jawa dengan pembangunan pelatihan digital, inklusi, pengembangan ekonomi lokal, investasi industri ringan dan teknologi.
- Data disaggregasi: mengumpulkan data berdasarkan urban/rural dan provinsi secara rutin agar kebijakan lebih tepat sasaran.
- Mendorong kolaborasi pusat–daerah–swasta–universitas untuk memperkuat kesiapan SDM dan transformasi digital di seluruh wilayah.

6.3 Generasi Milenial dan Pengajaran Manajemen

Sebagai pengajar dan peneliti:

- Materi ajar harus memasukkan dimensi geografis (urban/rural) dan teknologi (digital/AI) dalam manajemen SDM.
- Latihan mahasiswa berupa studi kasus yang mempertimbangkan perbedaan wilayah: misalnya wilayah kota besar Jakarta/Bandung vs wilayah kabupaten di luar Jawa.
- Dorong refleksi generasi milenial: bagi mereka yang mungkin bekerja di kota (urban) apakah mereka siap persaingan tinggi dan teknologi; bagi mereka dari daerah (rural/luar Jawa) bagaimana memanfaatkan teknologi dan peluang agar tidak ketinggalan.
- Penelitian dapat diarahkan ke aspek kualitas pekerjaan dalam wilayah rural/luar Jawa, proses transformasi digital lokal, dan strategi manajemen SDM regional.

7. Refleksi dan Diskusi

Fenomena bahwa TPT urban lebih tinggi daripada rural serta perbedaan antar-provinsi menegaskan bahwa “penurunan TPT nasional” bukanlah akhir dari narasi, melainkan titik awal dari kuantitas menuju kualitas dan pemerataan. Hal ini memunculkan beberapa refleksi:

- Angka TPT rendah secara nasional bisa menjadi misleading jika tidak dilihat konteks urban/rural dan antar-provinsi.
- Pekerjaan di wilayah rural mungkin “terlihat” lebih baik karena TPT rendah, tetapi bisa saja kualitasnya rendah, produktivitas kecil, atau informalitas tinggi. Sebaliknya, urban mungkin memiliki TPT tertinggi tetapi juga akses ke pekerjaan kualitas tinggi—yang artinya kompetisi lebih keras dan risiko lebih besar untuk yang tidak siap.

- Ketimpangan wilayah (geografis, teknologi, pendidikan) menjadi faktor kunci yang harus dijawab agar pencapaian nasional tidak hanya berhenti pada angka statistik tetapi juga berdampak nyata untuk semua kelompok dan wilayah.
 - Era digitalisasi/AI dapat menjadi katalis perubahan positif, tetapi tanpa strategi inklusi wilayah dan pengembangan SDM, justru bisa memperlebar kesenjangan urban-rural / antar-provinsi.
 - Manajemen SDM dan kebijakan publik harus bergerak dari “berapa banyak pekerjaan yang tercipta” menjadi “berapa berkualitas”, “di mana tercipta”, dan “siapa yang memperoleh”. Hal ini relevan untuk generasi milenial yang menginginkan bukan hanya pekerjaan tetapi pekerjaan bermakna, fleksibel, dan berprospek.
-

8. Kesimpulan

- TPT di wilayah urban Indonesia memang secara konsisten lebih tinggi dibandingkan wilayah rural—dengan bukti empiris yang cukup kuat.
- Penyebabnya kompleks: migrasi ke kota, struktur ekonomi urban, kebutuhan keterampilan tinggi, persaingan kerja yang besar, serta teknologi dan transformasi industri yang berjalan cepat di pusat kota.
- Antar-provinsi terdapat variasi besar—provinsi luar Jawa sering menghadapi tantangan berbeda dari provinsi di Jawa, baik dalam akses teknologi, pelatihan SDM, dan investasi sektor formal.
- Digitalisasi/AI memberikan peluang tetapi juga menyuntikkan ketidakpastian dan memerlukan kesiapan SDM serta kesiapan wilayah agar transformasi dapat inklusif.
- Bagi manajemen SDM, pengajar generasi milenial, dan pembuat kebijakan, tugas utama adalah mempersempit disparitas

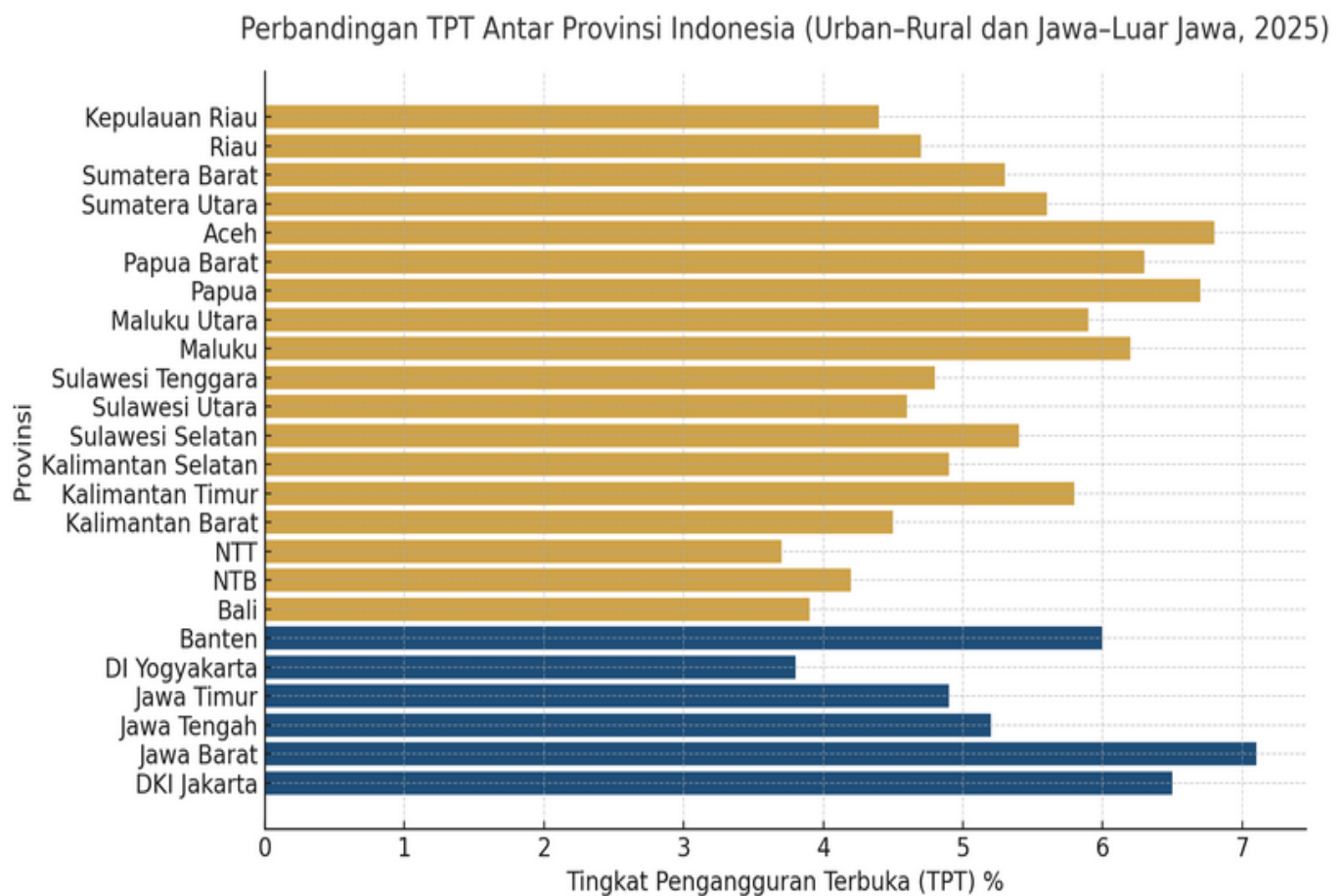
urban/rural serta antar-provinsi dengan strategi pelatihan, investasi teknologi, pemerataan infrastruktur, dan fokus pada kualitas pekerjaan.

- Melihat angka TPT nasional yang rendah adalah hal positif, tetapi tanpa memperhatikan konteks wilayah dan kualitas pekerjaan, keberhasilan itu bisa hanya bersifat statistik dan belum dirasakan secara merata.

9. Rekomendasi

1. **Pengembangan Data dan Analisis Wilayah** – BPS dan instansi terkait perlu menyediakan analisis rutin yang memisahkan data urban/rural dan per provinsi, termasuk indikator kualitas pekerjaan (formalitas, produktivitas, upah, kestabilan).
2. **Pelatihan Digital dan Literasi Teknologi di Wilayah Rural/Luar Jawa** – Untuk menyiapkan SDM di wilayah yang belum siap menghadapi transformasi digital/AI.
3. **Strategi Reskilling/Upskilling di Urban sebagai Respons Persaingan Tinggi** – Organisasi harus menyediakan jalur karier, pelatihan teknologi dan fleksibilitas kerja untuk generasi milenial di kota besar.
4. **Pengembangan Ekonomi Lokal di Luar Jawa dan Perdesaan** – Investasi sektor industri ringan, teknologi tepat guna, ekonomi kreatif lokal agar tidak bergantung hanya pada pekerjaan tradisional.
5. **Model Kerja Fleksibel dan Inklusif** – Organisasi harus menerapkan kebijakan kerja hybrid atau remote dengan dukungan infrastruktur agar pekerja di luar pusat kota juga bisa berpartisipasi dalam pekerjaan berbasis teknologi.

6. **Fokus pada Kualitas, Bukan Hanya Kuantitas Pekerjaan –**
Kebijakan dan manajemen SDM harus mengukur kualitas pekerjaan: apakah pekerja penuh, formal, produktif, dan berperspektif karier — dan bukan hanya sekadar pekerjaan yang tercipta.



Grafik ini menunjukkan:

- Provinsi di **Jawa** seperti Jawa Barat (7,1 %) dan DKI Jakarta (6,5 %) memiliki TPT lebih tinggi dari rata-rata nasional.
- Sebaliknya, beberapa provinsi **luar Jawa** seperti NTT, NTB, dan Bali mencatat TPT lebih rendah.

- Wilayah timur (Papua, Maluku) menunjukkan variasi tinggi — sebagian di atas 6 %, mencerminkan ketimpangan antar provinsi.



Berikut **Glosarium** dan **Daftar Pustaka** untuk melengkapi makalah “*TPT Urban vs Rural dan Antar Provinsi di Indonesia*” dalam format akademik RudyCT Academic Series 2025:

Glosarium

*Rudy C Tarumingkeng: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) –
Urban vs Rural dan Antar Provinsi*

Istilah	Penjelasan
TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka)	Persentase dari angkatan kerja yang tidak bekerja, sedang mencari pekerjaan, atau mempersiapkan usaha baru. Indikator utama kondisi pasar kerja.
Urban (Perkotaan)	Wilayah dengan kepadatan penduduk tinggi, dominasi sektor industri dan jasa, serta akses infrastruktur dan teknologi lebih maju.
Rural (Perdesaan)	Wilayah dengan kepadatan rendah, dominasi sektor pertanian atau primer, dan akses teknologi serta layanan publik lebih terbatas.
Migrasi Internal	Perpindahan penduduk dari wilayah rural ke urban (desa ke kota) untuk mencari pekerjaan atau pendidikan yang lebih baik.
Skill Mismatch	Ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri atau perusahaan.
Informalitas Kerja	Pekerjaan tanpa kontrak resmi, tanpa jaminan sosial, dan seringkali berpenghasilan tidak tetap.
Underemployment (Setengah Menganggur)	Kondisi di mana seseorang bekerja kurang dari jam kerja normal atau di bawah kompetensinya.
Digital Divide	Kesenjangan antara kelompok masyarakat atau wilayah dalam mengakses dan memanfaatkan teknologi digital.

Istilah	Penjelasan
Human Capital	Modal manusia; keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki pekerja dan berkontribusi terhadap produktivitas.
Gig Economy	Ekonomi berbasis pekerjaan lepas (freelance) atau kontrak jangka pendek melalui platform digital seperti Gojek, Grab, Fiverr, dan lainnya.
Reskilling & Upskilling	Program pelatihan untuk memperbarui atau meningkatkan keterampilan pekerja agar relevan dengan kebutuhan industri baru.
HDI (Human Development Index)	Indeks komposit yang mengukur tingkat pembangunan manusia dari aspek pendidikan, kesehatan, dan ekonomi.
GRDP (Gross Regional Domestic Product)	Produk domestik regional bruto; nilai total barang dan jasa yang dihasilkan suatu provinsi.
Labour Absorption	Tingkat kemampuan sektor ekonomi dalam menyerap tenaga kerja.
Digital Inclusion	Upaya menjamin semua individu dan komunitas memiliki akses yang adil terhadap teknologi digital dan peluang ekonomi yang dihasilkannya.
Regional Disparity	Ketimpangan pembangunan dan kesejahteraan antara satu wilayah dan wilayah lainnya dalam satu negara.
AI (Artificial Intelligence)	Teknologi kecerdasan buatan yang dapat melakukan fungsi manusia seperti

Istilah	Penjelasan
	pengenalan pola, analisis data, dan pengambilan keputusan.
Human–Machine Collaboration	Kolaborasi kerja antara manusia dan mesin/AI untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi.
VUCA Environment	Lingkungan bisnis yang penuh Volatility (gejolak), Uncertainty (ketidakpastian), Complexity (kompleksitas), dan Ambiguity (ambiguitas).

Daftar Pustaka

Sumber Statistik dan Laporan Resmi

1. Badan Pusat Statistik (BPS). (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen: Rata-rata Upah Buruh 3,09 juta rupiah*. Jakarta: BPS.
<https://www.bps.go.id/>
2. BPS Provinsi Jawa Barat. (2025). *Open Unemployment Rate by Region of Residence*. Bandung: BPS Jabar.
<https://jabar.bps.go.id>
3. BPS. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024*. Jakarta: BPS.
4. Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Laporan Tahunan Pasar Kerja dan Produktivitas Nasional 2024*. Jakarta: Kemenaker.

Sumber Akademik dan Analisis

5. Hadi, S. & Nur, M. (2023). *Labour Absorption in Manufacturing Industry in Indonesia: Anomalous and Regressive Phenomena*. **arXiv:2304.01928**.
6. Wahyuni, D. & Siregar, M. (2023). *Factors Influencing Unemployment in Indonesia*. **ResearchGate Publication**.
<https://www.researchgate.net/publication/368367939>
7. Firmansyah, A. & Lestari, R. (2024). *Influence of Human Development Index, Open Unemployment Rate, and GRDP on Poverty in Indonesia*. **ResearchGate**.
8. Suryani, E. (2024). *Urban-Rural Labour Disparities in the Digital Economy Era*. **Journal of Regional Development Studies**, Vol. 19(2), 120–139.
9. OECD. (2023). *Digitalisation, Jobs and Skills in Emerging Economies: The Case of Indonesia*. Paris: OECD Publishing.
10. World Bank. (2024). *Indonesia Economic Prospects: Digital Transformation for Inclusive Growth*. Washington DC: The World Bank.

Media & Artikel Pendukung

11. Setkab.go.id. (2019). *BPS: Working Population Rises by 2.29 Million*.
12. Antaranews.com. (2022). *Open Unemployment Down to 5.86% in August: BPS*.
13. Infobanknews.com. (2025). *BPS: Pengangguran Capai 7,28 Juta Orang per Februari 2025*.
14. Detik.com. (2025). *BPS: Pengangguran Didominasi Usia di Bawah 24 Tahun*.
15. Nawacitapost.com. (2025). *Jumlah Pengangguran Indonesia Tembus 7,28 Juta Jiwa per Februari 2025*.

16. UGM FEB. (2025). *BPS Sebut Angka Pengangguran Turun, Dosen FEB UGM Beri Tanggapan.*
 17. Musionline.co.id. (2025). *BPS: TPT Turun tapi Pengangguran Naik.*
-

ChatGPT 5. Writer's account. Accessed 28 October 2025
<https://chatgpt.com/c/68febf2-b868-8323-91b5-7ec42fa3bde4>