



Laporan Akhir

Dukungan Teknis untuk Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Provinsi DKI Jakarta

DAFTAR ISI

Daftar Isi	ii
Daftar Tabel.....	iv
Daftar Gambar	vii
EXECUTIVE SUMMARY.....	1
1 Latar Belakang	2
1.1. Latar Belakang Kegiatan	2
1.2. Ruang Lingkup Kegiatan	3
1.3. Sasaran/Output	3
1.4. Spesifikasi Teknis.....	4
1.5. Tujuan Kegiatan.....	4
2 Metodologi Pelaksanaan Kegiatan	5
2.1. Proyeksi Kebutuhan Tenaga kerja	5
2.2. Proyeksi Persediaan Tenaga kerja	7
2.3. Sumber Data.....	10
3 Kondisi Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta	11
3.1. Kondisi Ekonomi.....	11
3.2. Penduduk Usia Kerja.....	15
3.3. Angkatan Kerja	18
3.4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).....	21
3.5. Penduduk Yang Bekerja.....	24
3.6. Tingkat Kesempatan Kerja.....	31
3.7. Penganggur Terbuka.....	33
3.8. Tingkat Pengangguran Terbuka	36
3.9. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	39
3.10. Produktivitas Tenaga Kerja	42
3.11. Pelatihan Tenaga Kerja	43
3.12. Penempatan Tenaga Kerja.....	44
4.1. Hubungan Industri dan Jaminan Tenaga Kerja	45
4.2. Pengawasan Ketenagakerjaan	46

4	Perkiraan Persediaan Tenaga Kerja	48
4.1	Perkiraan Penduduk Usia Kerja	48
4.2	Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	53
4.3	Perkiraan Angkatan Kerja	56
5	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja	59
5.1	Perkiraan Perekonomian	59
5.2	Perkiraan Kesempatan Kerja	63
5.3	Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja	68
5.4	Perkiraan Pelatihan Tenaga Kerja	70
5.5	Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja	71
5.6	Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial	72
5.7	Perkiraan Pengawasan Ketenagakerjaan	76
6	KESEIMBANGAN TENAGA KERJA	77
6.1.	Perkiraan Penganggur Terbuka	77
7	Evaluasi dan Strategi	83
7.1.	Visi dan Misi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	83
7.2.	Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta..	Error!
	Bookmark not defined.	
	Referensi	129

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Kabupaten/Kota Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019-2024 (%) 11

Tabel 3.2. Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019-2024 (%)..... 12

Tabel 3.3. Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019-2024 (Triliun Rupiah) 13

Tabel 3.4. Proporsi PDRB DKI Jakarta terhadap PDB Nasional Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Tahun 2019-2024 (%) 14

Tabel 3.5. Struktur PDRB DKI Jakarta Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Tahun 2019-2024 (%) 14

Tabel 3.6. Penduduk Usia Kerja Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2019-2024 16

Tabel 3.7. Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2019-2024 16

Tabel 3.8. Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan (Orang), 2019-2024..... 17

Tabel 3.9. Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur (Orang), 2019-2024..... 18

Tabel 3.10. Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2019-2024..... 19

Tabel 3.11. Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2019-2024 19

Tabel 3.12. Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan (Orang), 2019-2024 20

Tabel 3.13. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur (Orang), 2019-2024 20

Tabel 3.14. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota (%), 2019-2024 21

Tabel 3.15. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (%), 2019-2024.. 22

Tabel 3.16. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan (%), 2019-2024 23

Tabel 3.17. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur (%), 2019-2024 23

Tabel 3.18. Penduduk Yang Bekerja Menurut Kabupaten/Kota (orang), 2019-2024..... 24

Tabel 3.19. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin (orang), 2019-2024..... 25

Tabel 3.20. Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan (orang), 2019-2024 .. 25

Tabel 3.21. Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur (orang), 2019-2024 26

Tabel 3.22. Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan (orang), 2019-2024 27

Tabel 3.23. Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha (orang), 2019-2024 28

Tabel 3.24. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan (orang), 2019-2024..... 30

Tabel 3.25. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jam Kerja (orang), 2019-2024..... 30

Tabel 3.26. Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota (%), 2019-2024 31

Tabel 3.27. Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (%), 2019-2024.....	32
Tabel 3.28. Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan (%), 2019-2024	32
Tabel 3.29. Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur (%), 2019-2024	33
Tabel 3.30. Penganggur Terbuka Menurut Kabupaten/Kota (orang), 2019-2024.....	34
Tabel 3.31. Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin (orang), 2019-2024.....	35
Tabel 3.32. Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan (orang), 2019-2024	35
Tabel 3.33. Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur (orang), 2019-2024	36
Tabel 3.34. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota (%), 2019-2024 .	37
Tabel 3.35. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin (%), 2019-2024	37
Tabel 3.36. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan (%), 2019-2024	38
Tabel 3.37. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Golongan Umur (%), 2019-2024..	39
Tabel 3.38. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena PHK Menurut Kabupaten/Kota (orang), 2019-2024.....	40
Tabel 3.39. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena PHK Menurut Jenis Kelamin (orang), 2019-2024.....	40
Tabel 3.40. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena PHK Menurut Tingkat Pendidikan (orang), 2019-2024	41
Tabel 3.41. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena PHK Menurut Golongan Umur (orang), 2019-2024.....	41
Tabel 3.42. Produktivitas Pekerja Menurut Lapangan Usaha (Juta RP/orang), 2019-2024	42
Tabel 3.45. Produktivitas Pekerja Menurut Lapangan Usaha (Juta RP/orang), 2019-2024	45
Tabel 3.46. Produktivitas Pekerja Menurut Lapangan Usaha (Juta RP/orang), 2019-2024	46
Tabel 3.47. Produktivitas Pekerja Menurut Lapangan Usaha (Juta RP/orang), 2019-2024	47
Tabel 4.1. Parameter Hasil Proyeksi Penduduk Provinsi DKI Jakarta 2020, 2025, dan 2030	48
Tabel 4.2. Proyeksi Penduduk Provinsi DKI Jakarta menurut Kelompok Umur Tahun 2020, 2025, dan 2030	49
Tabel 4.3. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2026-2030	50
Tabel 4.4. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2026-2030	51

Tabel 4.5. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi (Orang), 2025-2030	51
Tabel 4.6. Proyeksi Penduduk Usia Kerja (PUK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Golongan Umur (Orang), 2025-2030	52
Tabel 4.7. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2026-2030	53
Tabel 4.8. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2026-2030	54
Tabel 4.9. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Tingkat Pendidikan (Orang), 2025-2030.....	55
Tabel 4.10. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Golongan Umur (Orang), 2025-2030.....	55
Tabel 4.11. Perkiraan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2026-2030.....	56
Tabel 4.12. Perkiraan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2026-2030.....	56
Tabel 4.13. Perkiraan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta Menurut Tingkat Pendidikan (Orang), 2026-2030.....	57
Tabel 4.14. Perkiraan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta Menurut Golongan Umur (Orang), 2025-2030.....	58
Tabel 6.1. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2026-2030	78
Tabel 6.2. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota (), 2026-2030.....	78
Tabel 6.3. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2026-2030 .	79
Tabel 6.4. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin (), 2026-2030	79
Tabel 6.5. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi (Orang), 2026-2030.....	80
Tabel 6.6. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi (), 2026-2030.....	80
Tabel 6.7. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur (Orang), 2025-2030	81
Tabel 6.8. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Golongan Umur (Orang), 2025-2030.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta menurut Jenis Kelamin Tahun 2026-2030 **Error! Bookmark not defined.**

EXECUTIVE SUMMARY

Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025-2030 merupakan upaya strategis Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompetitif, produktif, dan selaras dengan transformasi ekonomi daerah. Dokumen ini disusun mengikuti pedoman Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 309 Tahun 2013 sebagai kerangka metodologis nasional dalam perencanaan tenaga kerja berbasis data kuantitatif.

Kajian ini mengintegrasikan analisis kondisi pasar tenaga kerja terkini, proyeksi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tren PDRB sektoral, serta proyeksi penawaran tenaga kerja berdasarkan dinamika demografi, tingkat pendidikan, partisipasi angkatan kerja, dan karakteristik ketenagakerjaan lainnya. Metode perhitungan menggunakan pendekatan *forecast linear trend* dan *seasonality*.

Temuan utama menunjukkan bahwa struktur ekonomi Jakarta didominasi sektor jasa bernilai tambah tinggi seperti perdagangan besar dan eceran, informasi dan komunikasi, serta jasa keuangan dan asuransi. Sektor-sektor ini menunjukkan kontribusi signifikan terhadap PDB nasional. Dari perspektif ketenagakerjaan, terjadi peningkatan kelompok tenaga kerja berpendidikan SMA/SMK dan lulusan universitas, seiring dengan penurunan tenaga kerja berpendidikan rendah. Namun demikian, mismatch keterampilan—baik vertikal maupun horizontal—masih menjadi tantangan utama, diperkuat dengan meningkatnya pekerjaan di sektor informal dan *gig economy*.

Tren demografis juga menunjukkan pergeseran menuju usia produktif yang lebih tua, serta meningkatnya mobilitas tenaga kerja lintas wilayah Jabodetabek. Data BPS menunjukkan lebih dari satu juta pekerja berdomisili di luar Jakarta tetapi bekerja di wilayah administrasi Jakarta. Kondisi ini menegaskan pentingnya perencanaan tenaga kerja dalam kerangka aglomerasi perkotaan dan integrasi sistem transportasi, pendidikan vokasi, dan manajemen migrasi tenaga kerja.

Berdasarkan hasil proyeksi hingga 2030, kebutuhan tenaga kerja Jakarta cenderung tumbuh positif sejalan dengan pemulihan ekonomi, akselerasi digitalisasi, dan ekspansi sektor jasa modern. Namun, gap antara penawaran dan kebutuhan tenaga kerja berkualitas akan tetap menjadi tantangan jika tidak diimbangi dengan kebijakan peningkatan keterampilan (*upskilling/reskilling*), reformasi pendidikan vokasi, serta perluasan akses kesempatan kerja yang berkeadilan.

Sebagai tindak lanjut, RTKD merekomendasikan lima fokus strategi utama: (1) Penguatan kualitas tenaga kerja melalui *link and match* pendidikan-industri serta reformasi pelatihan vokasi; (2) Pengembangan pasar kerja yang inklusif melalui penurunan ketimpangan akses bagi perempuan, penyandang disabilitas, dan kelompok informal; (3) Peningkatan produktivitas melalui adopsi teknologi, digitalisasi UMKM, dan dukungan ekosistem inovasi; (4) Penguatan tata kelola data ketenagakerjaan dan integrasi informasi pasar kerja berbasis sistem digital; (5) Koordinasi lintas wilayah dan kelembagaan dalam konteks megapolitan Jabodetabek.

1 LATAR BELAKANG

1.1. Latar Belakang Kegiatan

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendorong pertumbuhan ekonomi suatu daerah maupun negara. Dalam kerangka teori pertumbuhan ekonomi, tenaga kerja tidak hanya berperan sebagai input dalam proses produksi, tetapi juga sebagai agen pembangunan sosial dan ekonomi. Model pertumbuhan klasik (Solow, 1956) dan berbagai pengembangan teorinya menempatkan modal manusia, termasuk keterampilan dan produktivitas tenaga kerja, sebagai penentu utama dalam meningkatkan output ekonomi jangka panjang. Di samping itu, literatur terkini (misalnya, Acemoglu & Autor, 2011; OECD, 2023) menunjukkan bahwa transformasi struktural, digitalisasi, dan transisi menuju ekonomi hijau juga telah mengubah dinamika pasar kerja secara signifikan, baik dari sisi permintaan maupun penawaran tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh kondisi makroekonomi, iklim investasi, perkembangan teknologi, serta dinamika sektor-sektor unggulan di daerah. Perubahan pola konsumsi masyarakat, adopsi teknologi baru, hingga kebijakan perdagangan global, semuanya turut mempengaruhi kebutuhan dunia usaha terhadap jenis dan keterampilan tenaga kerja. Sementara itu, di sisi penawaran tenaga kerja, faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, kompetensi, demografi penduduk usia kerja, serta mobilitas antarwilayah berperan besar dalam menentukan struktur dan kualitas tenaga kerja yang tersedia. Studi-studi terkini (World Bank, 2022; ILO, 2024) juga menyoroti pentingnya kesesuaian (*matching*) antara keterampilan yang dimiliki angkatan kerja dengan kebutuhan dunia usaha agar tercipta pasar kerja yang inklusif dan berdaya saing.

Dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi global dan nasional belakangan ini — termasuk volatilitas harga energi, disrupsi teknologi, dan dampak pascapandemi — perencanaan tenaga kerja yang berbasis data menjadi semakin penting. Pemerintah daerah dituntut untuk tidak hanya memahami dinamika permintaan dan penawaran tenaga kerja secara komprehensif, tetapi juga merumuskan strategi intervensi yang tepat guna mendorong penciptaan lapangan kerja berkualitas, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi ketimpangan akses terhadap kesempatan kerja.

Sebagai bagian dari upaya nasional untuk memperkuat perencanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan, Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan telah menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD). Pedoman ini memberikan kerangka metodologis bagi pemerintah daerah dalam melakukan analisis ketenagakerjaan dan menyusun dokumen RTKD yang selaras dengan prioritas pembangunan daerah dan nasional.

Provinsi DKI Jakarta sebagai pusat kegiatan ekonomi nasional memiliki karakteristik pasar tenaga kerja yang sangat dinamis dan kompleks. Selain sebagai magnet bagi tenaga kerja

dari berbagai daerah, Jakarta juga berada dalam satu kesatuan kawasan perkotaan (Jabodetabekjur) yang saling terhubung secara ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, penyusunan RTKD untuk Provinsi DKI Jakarta perlu mempertimbangkan secara cermat keterkaitan dengan wilayah penyangga serta tren transformasi ekonomi yang tengah berlangsung.

Berdasarkan hal tersebut, kajian ini disusun sebagai bentuk asistensi teknis dan kuantitatif kepada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam proses penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah yang berbasis data, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan pembangunan daerah. Diharapkan hasil kajian ini dapat menjadi landasan yang kuat bagi perumusan strategi dan program ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta ke depan.

1.2. Ruang Lingkup Kegiatan

Serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk menyusun Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Provinsi DKI Jakarta diantaranya sebagai berikut:

1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Provinsi DKI Jakarta.
2. Pelaksanaan Diseminasi Perencanaan Tenaga Kerja Daerah yang diselenggarakan sebanyak 1 (satu) kali setelah Laporan Akhir selesai disusun.

1.3. Sasaran/Output

Keluaran dari kegiatan ini adalah laporan akhir yang berisi hasil penghitungan dan analisis kuantitatif, mencakup gambaran terkini kondisi ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta, proyeksi permintaan tenaga kerja berdasarkan skenario pertumbuhan ekonomi, serta proyeksi penawaran tenaga kerja dengan mempertimbangkan dinamika demografi dan karakteristik pasar kerja daerah. Seluruh laporan akan disusun mengikuti format dan substansi yang sesuai dengan pedoman dalam Permenakertrans Nomor 309 Tahun 2013 sehingga dapat diintegrasikan dengan penyesuaian dengan dokumen RTKD yang disusun oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Keluaran dari kegiatan ini diantaranya sebagai berikut:

1. Tersedianya dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) 2025-2030 Provinsi DKI Jakarta yang terdiri atas:
 - a. Laporan Pendahuluan dalam bentuk cetak dan digital sebanyak 2 eksemplar
 - b. Laporan Antara dalam bentuk cetak dan digital sebanyak 2 eksemplar
 - c. Laporan Akhir yang meliputi dokumen RTKD dan rekomendasi strategis kebijakan dalam bentuk cetak dan digital sebanyak 2 eksemplar
2. Terlaksananya Diseminasi Perencanaan Tenaga Kerja Daerah

1.4. Spesifikasi Teknis

Kegiatan penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Provinsi DKI Jakarta akan dikerjakan oleh 3 (tiga) tenaga ahli dengan rincian sebagai berikut:

1. **Muhammad Hanri, S.E., M.Sc., Ph.D.** - Ketua Tim Ahli, S3 di bidang Ekonomi Ketenagakerjaan
2. **Muhammad Fadhil Firjatullah, S.E., M.A.** - Ahli Muda bidang Ekonomi Ketenagakerjaan
3. **Mervin Goklas Hamonangan, S.E., M.Sc.** - Ahli Muda bidang Ekonomi Publik

1.5. Tujuan Kegiatan

Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan asistensi teknis kepada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam proses penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Tahun 2025, sesuai ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 309 Tahun 2013.

LPEM FEB UI akan mendukung proses penyusunan RTKD melalui analisis kuantitatif terhadap kondisi ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta, dengan memanfaatkan data sekunder yang tersedia secara resmi. Secara lebih rinci, tujuan kegiatan ini meliputi:

1. Mengidentifikasi dan memproyeksikan tren-tren kependudukan serta dampaknya terhadap persediaan tenaga kerja di Provinsi DKI Jakarta.
2. Mengidentifikasi dan memproyeksikan laju Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tiap-tiap lapangan usaha serta dampaknya terhadap kebutuhan tenaga kerja di Provinsi DKI Jakarta.
3. Menghasilkan analisis yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan kebijakan ketenagakerjaan untuk perluasan kesempatan kerja serta peningkatan kualitas, pendayagunaan, dan produktivitas tenaga kerja di Provinsi DKI Jakarta.

Melalui asistensi ini, diharapkan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta memperoleh bahan analisis yang kuat untuk mendukung penyusunan RTKD sesuai karakteristik dan dinamika pasar kerja di wilayah Jakarta.

2 METODOLOGI PELAKSANAAN KEGIATAN

Sebagai acuan nasional dalam penyusunan perencanaan tenaga kerja di tingkat daerah, Pemerintah Indonesia telah menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD). Peraturan ini memberikan panduan metodologis bagi pemerintah daerah dalam menyusun dokumen RTKD secara sistematis, berbasis data, dan selaras dengan arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan nasional.

Namun dalam penyusunan proyeksi kebutuhan tenaga kerja, terdapat sejumlah faktor yang perlu diperhatikan agar analisis mencerminkan kondisi nyata di Jakarta. Antara lain, besarnya proporsi penduduk dari kota-kota penyangga yang bekerja di Jakarta, skenario pertumbuhan ekonomi (*optimis, business as usual, dan pesimis*), serta dinamika demografi Jakarta yang memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan daerah lain. Pertimbangan atas faktor-faktor ini penting untuk menghasilkan proyeksi yang lebih akurat dan sesuai dengan kebutuhan perencanaan ketenagakerjaan daerah.

2.1. Proyeksi Kebutuhan Tenaga kerja

Perkiraan besaran kebutuhan tenaga kerja mengacu pada pedoman Kepmenakertrans No. 309 Tahun 2013, berfokus pada pendekatan elastisitas atas pertimbangan ketersediaan data tingkat provinsi dan kotamadya.

Elastisitas merupakan koefisien daya serap lapangan kerja, yang menunjukkan besarnya persentase perubahan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau diminta terhadap besarnya persentase perubahan jumlah output. Bentuk umum dari rumus elastisitas adalah sebagai berikut:

$$E_i = \frac{Rl_i}{Ry_i}$$

E_i = Elastisitas tenaga kerja sektor- i

Rl_i = Laju pertumbuhan penduduk yang bekerja sektor- i per tahun (%)

Ry_i = Laju pertumbuhan ekonomi (PDRB) sektor- i per tahun (%)

Dengan:

$$Rl_i = \left\{ \left(\frac{L_{in}}{L_{io}} \right)^{\frac{1}{n}} - 1 \right\} \times 100$$

$$Ry_i = \left\{ \left(\frac{Y_{in}}{Y_{io}} \right)^{\frac{1}{n}} - 1 \right\} \times 100$$

Proyeksi kesempatan kerja dengan pendekatan elastisitas dilakukan dengan tahapan:

- a. Mentabulasi data historis penduduk yang bekerja dan PDRB berdasarkan harga konstan tahun yang sama, menurut lapangan usaha.
- b. Menghitung laju pertumbuhan penduduk yang bekerja dan laju pertumbuhan PDRB setiap lapangan usaha
- c. Menghitung elastisitas setiap lapangan usaha
- d. Melakukan perubahan elastisitas sesuai dengan rencana pembangunan ketenagakerjaan ke depan
- e. Memasukkan data perkiraan laju pertumbuhan ekonomi menurut lapangan usaha di masa yang akan datang
- f. Menghitung laju pertumbuhan kesempatan kerja menurut lapangan usaha sampai dengan tahun proyeksi, yaitu mengalikan antara elastisitas perubahan dengan perkiraan ekonomi menurut lapangan usaha menggunakan rumus:

$$rl_{ai} = E_{ai} \times ry_{ai}$$

Dengan:

rl_{ai} = Laju pertumbuhan kesempatan kerja baru sektor- i

ry_{ai} = Perkiraan laju pertumbuhan ekonomi sektor- i

E_{ai} = Elastisitas perubahan

- g. Menghitung proyeksi kesempatan kerja menurut lapangan usaha, sampai dengan tahun proyeksi menggunakan rumus geometrik:

$$KK_{ti} = KK_{oi}(1 + rl_{ai})^t$$

Dengan:

KK_{ti} = Perkiraan kesempatan kerja sektor- i

KK_{oi} = Data dasar penduduk yang bekerja sektor- i

t = Selisih tahun perkiraan (ti) dengan tahun dasar (oi)

- h. Menghitung proyeksi tambahan kesempatan kerja menurut lapangan usaha menggunakan rumus:

$$TKK_i = PKK_i + PYB_i$$

Dengan:

TKK_i = Tambahan kesempatan kerja sektor- i

PKK_i = Perkiraan kesempatan kerja sektor- i

PYB_i = Penduduk yang bekerja sektor- i

Hasil proyeksi mengacu pada pedoman acuan adalah proyeksi kependudukan dalam skenario BAU (*business as usual*). Perhitungan beragam alternatif skenario pesimis dan optimis meninjau potensi fluktuasi dasar asumsi dengan mengubah dua aspek dasar:

1. Elastisitas Perubahan

Penentu dampak pertumbuhan ekonomi sektor terkait dengan pertumbuhan kesempatan kerja. Angka dapat diperoleh melalui dua cara: penelusuran literatur dan dokumen perencanaan hingga proyeksi melalui metode ekonometrika *Time Series*.

Ketentuan perubahan elastisitas adalah sebagai berikut:

- Elastisitas < 0 = Pertumbuhan kesempatan kerja ke depan semakin berkurang (minus), produktivitas tenaga kerja meningkat tajam (besar)
- Elastisitas antara $0-1$ = Pertumbuhan kesempatan kerja meningkat, produktivitas tenaga kerja meningkat
- Elastisitas > 1 = Pertumbuhan kesempatan kerja sangat besar, produktivitas tenaga kerja semakin berkurang (minus).

2. Perkiraan laju pertumbuhan ekonomi

Selain pendekatan elastisitas, laju pertumbuhan ekonomi sektoral dapat diproyeksi dengan analisis ekonometrika *Time Series* melalui data historis tahunan. Salah satu metode yang umum digunakan adalah *Autoregressive Moving Average Model* (ARIMA; Shumway et al., 2017)

2.2. Proyeksi Persediaan Tenaga kerja

Persediaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas Angkatan Kerja (AK) yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya. Dalam hal ini, AK terdiri atas Penduduk Usia Kerja (PUK) atau penduduk berusia 15 tahun ke atas yang bekerja, memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) kemudian dapat didefinisikan sebagai rasio antara jumlah AK dengan jumlah PUK.

RTKD sangat dibutuhkan guna memastikan kebutuhan tenaga kerja dapat dipenuhi oleh persediaan tenaga kerja baik secara jumlah maupun kualitas di daerah. RTKD memiliki peran yang krusial sebagai acuan penyusunan kebijakan pada suatu daerah guna menghasilkan kebijakan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Oleh karena itu, dibutuhkan metode penghitungan persediaan tenaga kerja yang teratur dan sistematis guna memproyeksikan jumlah dan kualitas angkatan kerja. Tidak hanya secara agregat, proyeksi ini juga perlu memperhitungkan karakteristik dari angkatan kerja seperti jenis kelamin, golongan umur, tingkat pendidikan, status pekerjaan, jenis pekerjaan, dan lapangan usaha.

Dalam melakukan proyeksi persediaan tenaga kerja, terdapat pelbagai faktor yang perlu diperhitungkan. Pertama, adanya kelembaman mobilitas tenaga kerja (*labor immobility*) dari suatu sektor ke sektor lain atau suatu jenis pekerjaan ke pekerjaan lain. Kelembaman ini dilatarbelakangi oleh ketidaksesuaian (*mismatch*) yang dialami angkatan kerja dari segi tingkat pendidikan (*vertical mismatch*) dan keterampilan/bidang keahlian terhadap persyaratan pekerjaan (*horizontal mismatch*).

Dalam kasus *vertical mismatch* misalnya, terdapat *wage penalty* bagi pekerja yang terpaksa bekerja di jenis pekerjaan yang memiliki kualifikasi pendidikan lebih rendah dibandingkan tingkat pendidikannya. Sebagai contoh, Wicaksono et al. (2023)

menunjukkan adanya disparitas upah sebesar 16,2% antara pekerja yang memiliki kualifikasi pendidikan lebih tinggi ketimbang syarat pekerjaan (*overeducated*) dan pekerja dengan tingkat pendidikan yang sesuai. Kemudian untuk pekerja yang mengalami *horizontal mismatch*, Paramitasari et al. (2024) menunjukkan sebanyak 61,58% lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mengalami *horizontal mismatch* di pekerjaannya. Hal ini berimbas kepada adanya kebutuhan untuk *reskilling* maupun *upskilling* terhadap pekerja yang mengalami *mismatch*. Oleh karena itu, RTKD memiliki peranan yang krusial untuk merencanakan kesinambungan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja di Jakarta.

Kedua, Jakarta merupakan kota metropolitan sekaligus bagian dari wilayah aglomerasi Jabodetabek. Hasil Survei Komuter Jabodetabek 2023 (BPS, 2024) menunjukkan bahwa masing-masing sebanyak 1,3 juta dan 187 ribu penduduk wilayah Bodetabek (Kab. Bogor, Kab. Bekasi, Kota Bogor, Kota Bekasi, Kota Depok, Kab. Tangerang, Kota Tangerang, dan Kota Tangerang Selatan) yang bekerja dan bersekolah/kuliah/kursus di Jakarta. Tidak hanya itu, terdapat penduduk dari wilayah di luar Jabodetabek yang turut bermigrasi ke Jabodetabek untuk bekerja di Jakarta. Faktor-faktor ini perlu diperhitungkan dalam penyusunan RTK Jakarta mengingat terdapat kebutuhan tenaga kerja yang dipasok oleh angkatan kerja yang berdomisili di luar Jakarta.

Ketiga, terdapat megatren global maupun nasional yang berdampak terhadap perubahan struktur pasar tenaga kerja. Acemoglu & Autor (2011) menunjukkan perkembangan teknologi khususnya otomasi memiliki dampak negatif terhadap jumlah pekerjaan tersedia sekaligus upah bagi pekerjaan yang bersifat rutin/repetitif di sektor produksi dan administrasi (*middle-skill jobs*) namun di sisi lain meningkatkan permintaan terhadap pekerja berpendidikan tinggi (*high-skill jobs*). Otomasi ini juga diikuti oleh ekspansi pekerjaan di sektor seperti bidang transportasi (taksi, ojek, dan pengantar makanan) hingga bidang multimedia dan kreatif (desainer grafis dan *content creator*) yang didominasi oleh pekerja lepas (*gig workers*). Estimasi dari Permana & Izzati (2023) menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat 480 ribu pekerja lepas sektor transportasi di wilayah Jabodetabek.

Proyeksi Penduduk

Proyeksi Penduduk Jakarta dilakukan dengan mengikuti asumsi Proyeksi Penduduk Indonesia 2020-2050 Hasil Sensus Penduduk 2020 menurut kelompok umur dan jenis kelamin yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik. Asumsi-asumsi tersebut diantaranya angka kelahiran kasar (*crude birth rate*), angka kematian kasar (*crude death rate*), dan tingkat migrasi bersih (*net migration rate*). Proyeksi penduduk ini berperan sebagai dasar untuk memproyeksikan PUK, AK, dan TPAK Jakarta.

Proyeksi Penduduk Usia Kerja (PUK)

Proyeksi Penduduk Usia Kerja (PUK) dapat dikalkulasi dari selisih antara hasil proyeksi penduduk dengan penduduk berusia kurang dari 15 tahun. Proyeksi PUK menurut kelompok umur dan jenis kelamin dapat dilakukan dengan mengacu terhadap asumsi Proyeksi Penduduk Indonesia 2020-2050 Hasil Sensus Penduduk 2020 keluaran Badan Pusat Statistik.

Adapun untuk karakteristik lainnya seperti tingkat pendidikan dapat diproyeksikan menggunakan metode linear sederhana $PUK_i = a + bx_i$ dengan PUK_i sebagai Proyeksi PUK pada tahun perkiraan i , a sebagai konstanta (*intercept*), b sebagai parameter (*slope*), dan x_i sebagai tahun perkiraan i . Dengan metode kuadrat terkecil (*least squares*) terhadap data PUK dengan total observasi n , konstanta a maupun parameter b dapat diperoleh melalui formula sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum y_i}{n} - b \frac{\sum x_i}{n} \quad b = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

Pendekatan geometrik dapat dilakukan sebagai alternatif dengan formula sebagai berikut:

$$PUK_i = PUK_0(1 + r)^m \quad r = \left\{ \left(\frac{PUK_t}{PUK_0} \right)^{\frac{1}{n}} - 1 \right\} \times 100$$

PUK_0 sebagai data dasar untuk perkiraan PUK, m sebagai selisih antara tahun perkiraan (i) dan data tahun dasar (0), r merupakan laju pertumbuhan tahunan PUK, PUK_t merupakan jumlah PUK data akhir tahun t , dan n merupakan selisih antara tahun 0 dan tahun t .

Proyeksi Angkatan Kerja (AK)

Proyeksi Angkatan Kerja (AK) dilakukan secara keseluruhan maupun karakteristik kependudukan seperti jenis kelamin, kelompok umur, dan tingkat pendidikan. Secara metodologis, Proyeksi AK menggunakan formula yang serupa dengan Proyeksi PUK. Akan tetapi, Proyeksi AK secara khusus melakukan analisis terhadap Penduduk yang Bekerja (PYB) dan Pengangguran Terbuka (PT).

Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dilakukan dengan membagi proyeksi jumlah AK terhadap jumlah PUK serta kemudian dikalikan dengan 100%. Proyeksi TPAK ini dapat dilakukan secara keseluruhan maupun menurut karakteristik demografi seperti kelompok umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin.

2.3. Sumber Data

No.	Jenis Data dan Informasi	Sumber Data
1.	Penduduk Usia Kerja (PUK) menurut jenis kelamin, golongan umur, dan tingkat pendidikan	Badan Pusat Statistik
2.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut jenis kelamin, golongan umur, dan tingkat pendidikan	Badan Pusat Statistik
3.	Angkatan Kerja (AK) menurut jenis kelamin, golongan umur, dan tingkat pendidikan	Badan Pusat Statistik
4.	Penduduk Yang Bekerja (PYB) menurut jenis kelamin, golongan umur, tingkat pendidikan, lapangan usaha, status pekerjaan utama, jam kerja, dan jenis pekerjaan utama	Badan Pusat Statistik
5.	Penganggur Terbuka (PT) menurut jenis kelamin, golongan umur, dan tingkat pendidikan	Badan Pusat Statistik
6.	Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) harga konstan menurut lapangan usaha	Badan Pusat Statistik
7.	Perkiraan Pertumbuhan Ekonomi menurut lapangan usaha	Badan Pusat Statistik, diolah
8.	Proyeksi Penduduk Indonesia 2020-2050 Hasil Sensus Penduduk 2020 menurut jenis kelamin dan golongan umur beserta asumsi angka kelahiran, angka kematian, dan tingkat migrasi	Badan Pusat Statistik

3 KONDISI KETENAGAKERJAAN PROVINSI DKI JAKARTA

Kondisi ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta sangat dipengaruhi oleh dinamika perekonomian dan struktur demografi wilayah. Oleh karena itu, bab ini akan membahas kondisi ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta, mencakup gambaran umum kondisi ekonomi, penduduk usia kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja, angkatan kerja, penduduk yang bekerja, pengangguran terbuka, serta produktivitas tenaga kerja sebagai dasar perumusan kebijakan ketenagakerjaan daerah.

Kondisi ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta sangat dipengaruhi oleh dinamika perekonomian dan struktur demografi wilayah. Oleh karena itu, bab ini akan membahas kondisi ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta, mencakup gambaran umum kondisi ekonomi, penduduk usia kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja, angkatan kerja, penduduk yang bekerja, pengangguran terbuka, serta produktivitas tenaga kerja sebagai dasar perumusan kebijakan ketenagakerjaan daerah.

3.1. Kondisi Ekonomi

Perekonomian DKI Jakarta dalam periode 2019-2024 menunjukkan dinamika yang cukup signifikan akibat kombinasi faktor eksternal dan internal, termasuk pandemi COVID-19, pemulihan ekonomi, serta transformasi struktural pada sektor-sektor kunci. Tabel 3.1 menunjukkan laju pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) di tingkat Nasional, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) DKI Jakarta, dan pertumbuhan di masing-masing kabupaten/kota. Pada tahun 2019, PDRB DKI Jakarta tumbuh sebesar 5,82%, melampaui pertumbuhan PDB nasional yang tercatat 5,02%. Namun, pandemi pada 2020 menyebabkan kontraksi ekonomi cukup dalam, dengan pertumbuhan DKI Jakarta turun menjadi -2,39%, lebih rendah dibanding kontraksi nasional.

Tabel 3.1. Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Kabupaten/Kota Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019-2024 (%)

Kabupaten/Kota	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PDB Nasional	5.02	-2.07	3.7	5.31	5.04	5.03
PDRB DKI Jakarta	5,82	-2,39	3,55	5,25	4,96	4,9
Kepulauan Seribu	-0,95	-4,94	-1,55	-1,7	-7,86	-1,11
Kota Jakarta Selatan	6,81	-0,49	2,39	5,24	5,32	5,17
Kota Jakarta Timur	5,03	-4,47	4,77	5,02	5,15	4,49
Kota Jakarta Pusat	6,68	-0,66	2,33	4,78	5,11	5,14
Kota Jakarta Barat	6,5	-0,86	3,61	5,5	5,3	5,27
Kota Jakarta Utara	3,79	-6,22	6,02	5,85	4,17	4,29

Sumber: BPS, Diolah oleh LPEM FEB UI (2025)

Memasuki 2021, perekonomian Jakarta mulai pulih dan relatif stabil setelahnya, sejalan dengan moderasi permintaan domestik dan tren global yang melambat. Pertumbuhan

ekonomi relatif tinggi di Kota Jakarta Pusat, Jakarta Selatan, dan Jakarta Barat yang didominasi dengan wilayah perkantoran dan kegiatan ekonomi. Sementara itu, laju pertumbuhan terendah ada di Pulau Seribu yang masih cenderung negative dari tahun ke tahun.

Tabel 3.2. Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019-2024 (%)

Lapangan Usaha	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	0,3	0,49	4,14	2,59	-3,94	5,17
Pertambangan dan Penggalian	-4,01	-6,43	-4,06	-5,43	-12,75	-5,27
Industri Pengolahan	-1,22	-10,36	11,05	5,88	1,86	1,14
Pengadaan listrik dan gas	11,95	-10,95	-16,3	-2,31	-7,03	-16,32
Pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan daur ulang	3,54	-2,68	4,07	0,51	6,33	0,48
Konstruksi	1,78	-5,55	0,09	1,69	2,5	6,99
Perdagangan besar dan eceran; Resparasi mobil dan sepeda motor	5,55	-7,04	5,46	7,78	4,52	6,87
Transportasi dan pergudangan	8,41	-7,63	12,75	7,17	14,05	6,96
Penyediaan akomodasi dan makan minum	6,98	-16,21	8,99	9,31	9,69	8,31
Informasi dan komunikasi	11,67	11,05	4,65	6,96	7,45	4,8
Jasa keuangan dan asuransi	8,34	4,38	0,12	1,23	5,39	5,36
Real Estate	4,69	1,57	1,77	2,04	0,74	1,51
Jasa perusahaan	11,19	-2,07	-0,21	5,96	6,49	4,71
Administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib	3,58	-5,79	-2,82	2,35	0,04	1,25
Jasa pendidikan	5,48	2,64	0,81	-0,12	1,2	4,26
Jasa kesehatan dan kegiatan sosial	6,84	19,85	8,1	9,28	5,85	5,41
Jasa lainnya	8,92	-4,08	-1,9	15,27	11,6	5,42

Sumber: BPS, Diolah oleh LPEM FEB UI (2025)

Perekonomian DKI Jakarta menunjukkan karakteristik ekonomi metropolitan dengan dominasi sektor jasa bernilai tambah tinggi. Dari sisi pertumbuhan per sektor pada **Tabel 3.2**, pola pemulihan ekonomi Jakarta pascapandemi menunjukkan variasi antar lapangan usaha. Sektor informasi dan komunikasi terus tumbuh stabil dengan rata-rata pertumbuhan sekitar 6,4% per tahun, didorong oleh akselerasi digitalisasi dan meningkatnya permintaan layanan teknologi. Sektor perdagangan besar dan eceran mencatat pertumbuhan 6,87% pada 2024, seiring pemulihan konsumsi masyarakat. Transportasi dan pergudangan juga menunjukkan pemulihan signifikan dengan pertumbuhan 6,96% pada 2024, ditopang oleh peningkatan mobilitas dan aktivitas logistik. Sementara itu, sektor pengadaan listrik dan gas mengalami kontraksi tajam

sebesar -16,32% pada 2024, akibat efisiensi energi, adopsi teknologi hemat energi, dan pergeseran menuju energi terbarukan.

Tabel 3.3. Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019-2024 (Triliun Rupiah)

Lapangan Usaha	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	1,40	1,41	1,46	1,50	1,44	1,52
Pertambangan dan Penggalian	2,83	2,65	2,54	2,40	2,09	1,98
Industri Pengolahan	217,04	194,55	216,07	228,74	232,99	235,65
Pengadaan listrik dan gas	5,85	5,21	4,36	4,26	3,96	3,32
Pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan daur ulang	0,76	0,74	0,77	0,78	0,83	0,83
Konstruksi	219,74	207,53	207,72	211,22	216,51	231,63
Perdagangan besar dan eceran; Resparasi mobil dan sepeda motor	291,27	270,77	285,55	307,75	321,66	343,77
Transportasi dan pergudangan	66,49	61,42	69,26	74,21	84,64	90,53
Penyediaan akomodasi dan makan minum	91,32	76,51	83,39	91,15	99,98	108,30
Informasi dan komunikasi	210,97	234,28	245,18	262,25	281,78	295,30
Jasa keuangan dan asuransi	199,00	207,71	207,99	210,51	221,86	233,74
Real Estate	116,58	118,41	120,51	122,96	123,87	125,75
Jasa perusahaan	155,10	151,89	151,57	160,60	171,01	179,08
Administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib	70,33	66,25	64,39	65,90	65,93	66,75
Jasa pendidikan	84,91	87,15	87,87	87,75	88,81	92,59
Jasa kesehatan dan kegiatan sosial	30,63	36,71	39,68	43,36	45,90	48,39
Jasa lainnya	72,04	69,09	67,78	78,13	87,20	91,93
PDRB	1.836,24	1.792,29	1.856,08	1.953,49	2.050,47	2.151,04

Sumber: BPS, Diolah oleh LPEM FEB UI (2025)

Sebagai pusat ekonomi nasional, DKI Jakarta memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian Indonesia. Tabel 3.4 menggambarkan kontribusi PDRB DKI Jakarta terhadap PDB nasional mencapai 16,65% pada 2024 dan relatif stabil dalam lima tahun terakhir, berkisar antara 16,65%-16,9%. Jakarta juga menjadi penyumbang terbesar pada beberapa sektor strategis di tingkat nasional. Pada 2024, sektor jasa keuangan dan asuransi menyumbang sekitar 44,97% dari total PDB sektor serupa secara nasional, sementara informasi dan komunikasi memberikan kontribusi 34%, dan perdagangan besar serta eceran menyumbang 20,44%.

Tabel 3.4. Proporsi PDRB DKI Jakarta terhadap PDB Nasional Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Tahun 2019-2024 (%)

Lapangan Usaha	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
Pertambangan dan Penggalian	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Industri Pengolahan	9,53	8,80	9,46	9,54	9,29	9,00
Pengadaan listrik dan gas	5,25	4,79	3,80	3,48	3,08	2,46
Pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan daur ulang	8,48	7,87	7,80	7,59	7,70	7,61
Konstruksi	19,82	19,35	18,84	18,78	18,35	18,34
Perdagangan besar dan eceran; Resparasi mobil dan sepeda motor	20,22	19,54	19,70	20,11	20,05	20,44
Transportasi dan pergudangan	14,36	15,61	17,05	15,24	15,25	15,01
Penyediaan akomodasi dan makan minum	27,40	25,58	26,84	26,20	26,13	26,07
Informasi dan komunikasi	35,79	35,93	35,20	34,95	34,90	34,00
Jasa keuangan dan asuransi	44,91	45,40	44,76	44,45	44,71	44,97
Real Estate	36,79	36,52	36,16	36,27	36,02	35,68
Jasa perusahaan	74,95	77,62	76,90	74,91	73,69	71,19
Administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib	19,24	18,13	17,68	17,65	17,39	16,55
Jasa pendidikan	24,87	24,88	25,06	24,89	24,75	24,87
Jasa kesehatan dan kegiatan sosial	24,02	25,81	25,26	26,87	27,17	26,49
Jasa lainnya	35,14	35,14	33,76	35,55	35,90	34,47
PDRB Total	16,77	16,71	16,69	16,68	16,67	16,65

Sumber: BPS, Diolah oleh LPEM FEB UI (2025)

Struktur ekonomi Jakarta pada 2024 menunjukkan dominasi sektor perdagangan besar dan eceran sebesar informasi dan komunikasi sebesar, jasa keuangan dan asuransi (**Tabel 3.5**). Sementara itu, kontribusi sektor primer seperti pertanian, kehutanan, dan perikanan relatif kecil, hanya sekitar 0,07% pada 2024, sejalan dengan keterbatasan lahan di wilayah perkotaan.

Tabel 3.5. Struktur PDRB DKI Jakarta Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Tahun 2019-2024 (%)

Lapangan Usaha	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	0.08	0.08	0.08	0.08	0.07	0.07
Pertambangan dan Penggalian	0.15	0.15	0.14	0.12	0.10	0.09
Industri Pengolahan	11.82	10.85	11.64	11.71	11.36	10.95
Pengadaan listrik dan gas	0.32	0.29	0.24	0.22	0.19	0.15

Lapangan Usaha	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan daur ulang	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04
Konstruksi	11.97	11.58	11.19	10.81	10.56	10.77
Perdagangan besar dan eceran; Resparasi mobil dan sepeda motor	15.86	15.11	15.38	15.75	15.69	15.98
Transportasi dan pergudangan	3.62	3.43	3.73	3.80	4.13	4.21
Penyediaan akomodasi dan makan minum	4.97	4.27	4.49	4.67	4.88	5.03
Informasi dan komunikasi	11.49	13.07	13.21	13.42	13.74	13.73
Jasa keuangan dan asuransi	10.84	11.59	11.21	10.78	10.82	10.87
Real Estate	6.35	6.61	6.49	6.29	6.04	5.85
Jasa perusahaan	8.45	8.47	8.17	8.22	8.34	8.33
Administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib	3.83	3.70	3.47	3.37	3.22	3.10
Jasa pendidikan	4.62	4.86	4.73	4.49	4.33	4.30
Jasa kesehatan dan kegiatan sosial	1.67	2.05	2.14	2.22	2.24	2.25
Jasa lainnya	3.92	3.86	3.65	4.00	4.25	4.27
PDRB Total (%)	100	100	100	100	100	100
PDRB Total (Triliun Rp)	1,836.24	1,792.29	1,856.08	1,953.49	2,050.47	2,151.04

Sumber: BPS, Diolah oleh LPEM FEB UI (2025)

3.2. Penduduk Usia Kerja

Penduduk Usia Kerja (PUK) adalah penduduk berumur 15 tahun ke atas. Selama 2019-2024, DKI Jakarta membukukan kenaikan PUK sebesar 238.703 orang (2,9%), dari 8.126.124 pada 2019 menjadi 8.364.827 orang pada 2024. PUK di provinsi ini tersebar pada enam kabupaten/kota administrasi dan dikelompokkan menurut beberapa karakteristik utama, yakni wilayah, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan golongan umur.

3.2.1 Penduduk Usia Kerja Menurut Kabupaten/Kota

Selama 2019-2024, konsentrasi Penduduk Usia Kerja (PUK) DKI Jakarta terbesar berada di Jakarta Timur, dengan rata-rata proporsi 27,7% dari total provinsi. Peringkat berikutnya ialah Jakarta Barat (24,3%), Jakarta Selatan (21,5%), Jakarta Utara (17,1%), Jakarta Pusat (9,2%), dan Kepulauan Seribu (0,2%). Dengan demikian, dua wilayah utama, yaitu Jakarta Timur dan Jakarta Barat, telah menampung lebih dari separuh PUK DKI Jakarta.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, Kepulauan Seribu mencatat laju pertumbuhan PUK tertinggi secara persentase, yaitu 21,4% (bertambah 3.732 orang). Jika dilihat secara jumlah, Jakarta Timur tetap mencatat kenaikan absolut terbesar, yaitu sebesar 181,4 ribu orang (tumbuh 8,2%). Sebaliknya, Jakarta Barat merupakan satu-satunya daerah yang mengalami penurunan, yaitu sebesar 74,2 ribu orang atau turun sebesar 3,7%.

Tabel 3.6. Penduduk Usia Kerja Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2019-2024

Kabupaten/Kota	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kepulauan Seribu	17,426	17,758	18,068	18,372	20,936	21,158
Jakarta Selatan	1,760,393	1,777,204	1,792,484	1,806,574	1,763,383	1,766,645
Jakarta Timur	2,219,894	2,236,887	2,251,875	2,265,063	2,387,325	2,401,367
Jakarta Pusat	718,459	721,863	724,551	726,595	838,401	837,974
Jakarta Barat	2,010,444	2,033,228	2,054,557	2,074,595	1,921,381	1,936,246
Jakarta Utara	1,399,508	1,412,754	1,424,821	1,435,804	1,391,487	1,401,437
Jumlah	8,126,124	8,199,694	8,266,356	8,327,003	8,322,913	8,364,827

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.2.2 Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

Selama 2019-2024, komposisi PUK DKI Jakarta menurut jenis kelamin relatif berimbang. Secara rata-rata, perempuan menyumbang 50,4% dari total PUK, sementara laki-laki 49,6%. Hingga 2022, proporsi perempuan konsisten sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki, meskipun komposisinya berbanding terbalik pada tahun 2023 dan 2024.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, jumlah PUK laki-laki membukukan kenaikan terbesar, yaitu sebesar 152,9 ribu orang (+3,8%), sementara kenaikan perempuan tidak sebesar laki-laki, yaitu sebesar 85,7 ribu orang (+2,1%). Kenaikan pada kedua kelompok terhitung bertahap sepanjang 2020-2022, dengan pergeseran kecil komposisi pada 2023-2024 yang membuat pangsa laki-laki sedikit lebih besar di dua tahun terakhir.

Tabel 3.7. Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2019-2024

Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	4,030,342	4,057,218	4,081,074	4,102,432	4,168,126	4,183,322
Perempuan	4,095,782	4,142,476	4,185,282	4,224,571	4,154,787	4,181,505
Jumlah	8,126,124	8,199,694	8,266,356	8,327,003	8,322,913	8,364,827

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.2.3 Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Selama periode 2019-2024, komposisi PUK DKI Jakarta menurut pendidikan terakhir didominasi SMA sederajat, dengan rata-rata proporsi 26,4%. Peringkat berikutnya dibukukan oleh SMK sederajat (20,2%), SMP sederajat (19,2%), dan maksimal SD (16,1%). Dua jenjang tertinggi, yaitu Universitas dan Diploma, mencatatkan kontribusi sebesar 13,7% dan 4,4% secara berturut-turut. Jika digabung, kelompok menengah (SMA+SMK) meraih rata-rata PUK sekitar 46,6%, sementara kelompok berijazah tinggi (Diploma+Universitas) membukukan 18,1%.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, Universitas mengalami pertumbuhan tertinggi, yaitu sebesar 15,7% (naik 158,1 ribu orang), disusul SMK sederajat sebesar 11,4% (naik 174,8 ribu orang), dan SMA sederajat sebesar 10,0% (naik 209,6 ribu orang). Di sisi lain, ada tiga kelompok mencatatkan penurunan, yaitu SMP, SD, dan Diploma, yang masing-masing menurun sebesar 3,1 persen, 13,1 persen, dan 17,0 persen. Secara absolut, penambahan terbesar diraih SMA sederajat, sedangkan penurunan terdalam terjadi pada kelompok maksimal SD.

Tabel 3.8. Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan (Orang), 2019-2024

Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maksimal SD*	1,426,041	1,428,667	1,461,122	1,284,939	1,144,695	1,236,612
SMP sederajat	1,690,462	1,635,005	1,563,661	1,465,334	1,532,001	1,637,678
SMA sederajat	2,102,338	2,029,017	1,970,494	2,390,074	2,274,119	2,311,926
SMK sederajat	1,536,987	1,713,814	1,867,708	1,590,352	1,600,513	1,711,824
Diploma	363,216	388,562	370,185	398,859	366,120	301,591
Universitas	1,007,080	1,004,629	1,033,186	1,197,445	1,405,465	1,165,196
Jumlah	8,126,124	8,199,694	8,266,356	8,327,003	8,322,913	8,364,827

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015; *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.2.4 Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

Selama 2019-2024, struktur PUK DKI Jakarta menurut golongan umur didominasi kelompok usia produktif awal-tengah. Rata-rata proporsi terbesar berada pada 35-39 tahun dan 25-29 tahun dengan nilai masing-masing sebesar 10,9%, diikuti 30-34 tahun (10,7%) dan 20-24 tahun (10,5%). Pada jenjang usia yang lebih tinggi, kontribusi relatif lebih kecil: 50-54 tahun (8,1%), 55-59 tahun (6,6%), 60-64 tahun (5,0%), serta 65+ (7,6%). Secara agregat, rentang 25-39 tahun meraih sekitar sepertiga dari PUK DKI Jakarta.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, kategori 65+ membukukan pertumbuhan persentase tertinggi, yakni sebesar 38,8% atau 205,6 ribu orang, disusul kelompok umur 60-64 tahun sebesar 31,7% (+115,9 ribu) dan 55-59 tahun sebesar 26,1% (+126,0 ribu orang). Sebaliknya, empat kelompok di usia muda hingga tengah mengalami kontraksi, dengan penurunan terdalam terjadi pada kelompok umur: 25-29 tahun turun 12,7% (-120,2 ribu), 30-34 tahun turun 10,1% (-93,3 ribu), 20-24 tahun turun 9,1% (-82,4 ribu), dan 35-39 tahun turun 7,9% (-73,5 ribu). Pola ini mengindikasikan pergeseran komposisi PUK menuju kelompok usia yang lebih tua.

Tabel 3.9. Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur (Orang), 2019-2024

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15-19	833,091	818,509	800,788	781,699	820,531	812,786
20-24	903,924	892,519	882,842	874,150	831,618	821,477
25-29	944,225	941,994	936,285	926,592	836,279	824,056
30-34	926,050	913,334	904,895	900,713	851,918	832,772
35-39	932,391	928,095	918,542	904,870	866,911	858,896
40-44	851,537	862,332	872,187	880,303	849,524	842,724
45-49	738,334	754,242	769,209	783,297	811,158	818,005
50-54	617,096	635,940	653,206	669,566	711,893	727,090
55-59	483,633	503,316	523,236	544,024	592,783	609,659
60-64	365,611	381,927	398,598	414,598	460,734	481,492
65+	530,232	567,486	606,568	647,191	689,564	735,870
Jumlah	8,126,124	8,199,694	8,266,356	8,327,003	8,322,913	8,364,827

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.3. Angkatan Kerja

Angkatan Kerja (AK) adalah penduduk usia kerja yang bekerja dan/atau menganggur (mencari kerja). Selama 2019-2024, DKI Jakarta membukukan kenaikan AK sebesar 253.416 orang (4,9%), dari 5.192.351 pada 2019 menjadi 5.445.767 orang pada 2024. AK di provinsi ini tersebar pada enam kabupaten/kota administrasi dan dikelompokkan menurut beberapa karakteristik utama, yakni wilayah, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan golongan umur.

3.3.1 Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota

Selama 2019-2024, konsentrasi AK DKI Jakarta terbesar berada di Jakarta Timur, dengan rata-rata proporsi 27,3% dari total provinsi. Peringkat berikutnya ialah Jakarta Barat (24,2%), Jakarta Selatan (21,4%), Jakarta Utara (17,6%), Jakarta Pusat (9,2%), dan Kepulauan Seribu (0,2%). Dengan demikian, dua wilayah utama, yaitu Jakarta Timur dan Jakarta Barat, menampung lebih dari separuh AK DKI Jakarta.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, Kepulauan Seribu mencatat laju pertumbuhan AK tertinggi secara persentase, yakni 53,2% (bertambah 5,3 ribu orang). Jika dilihat secara jumlah, Jakarta Timur tetap membukukan kenaikan absolut terbesar, yaitu sebesar 133,7 ribu orang (tumbuh 9,5%). Kenaikan juga terjadi di Jakarta Pusat (82,8 ribu; 17,9%), Jakarta Selatan (37,8 ribu; 3,4%), dan Jakarta Utara (10,9 ribu; 1,2%). Sebaliknya, Jakarta Barat mengalami sedikit penurunan sekitar 17,2 ribu orang, atau turun sekitar 1,4%

Tabel 3.10. Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2019-2024

Kabupaten/Kota	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kepulauan Seribu	10,026	9,599	10,779	11,826	12,434	15,430
Jakarta Selatan	1,107,062	1,095,335	1,133,995	1,101,337	1,139,409	1,164,719
Jakarta Timur	1,414,943	1,417,831	1,386,491	1,370,294	1,387,533	1,554,276
Jakarta Pusat	462,867	466,539	460,033	457,669	462,103	536,384
Jakarta Barat	1,258,676	1,241,812	1,308,798	1,298,775	1,327,171	1,244,993
Jakarta Utara	938,777	926,762	931,935	937,413	923,746	911,431
Jumlah	5,192,351	5,232,031	5,177,314	5,252,396	5,427,233	5,445,767

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.3.2 Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Selama 2019-2024, komposisi AK DKI Jakarta didominasi laki-laki, dengan rata-rata proporsi 62,0%, sedangkan perempuan menyumbang 38,0% dari total. Struktur ini konsisten menggambarkan pasar kerja perkotaan yang masih bertumpu pada partisipasi tenaga kerja laki-laki.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, rata-rata AK laki-laki tumbuh 3,2% (naik 102,8 ribu orang) dan perempuan tumbuh 7,7% (naik 150,6 ribu orang). Dengan demikian, pertambahan AK dalam periode tersebut lebih banyak disumbang perempuan, sehingga kesenjangan komposisi antar gender menunjukkan semakin menyempit.

Tabel 3.11. Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2019-2024

Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	3,241,949	3,265,617	3,196,078	3,282,697	3,344,879	3,344,774
Perempuan	1,950,402	1,966,414	1,981,236	1,969,699	2,082,354	2,100,993
Jumlah	5,192,351	5,232,031	5,177,314	5,252,396	5,427,233	5,445,767

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.3.3 Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Selama 2019-2024, komposisi AK DKI Jakarta menurut pendidikan didominasi lulusan SMA sederajat dengan rata-rata proporsi 26,1%, disusul SMK sederajat (23,6%), Universitas (17,1%), SMP sederajat (14,4%), maksimal SD (14,1%), dan Diploma (4,7%). Jika digabung, kelompok menengah (SMA+SMK) meraih rata-rata PUK sekitar 49,7%, sementara kelompok berijazah tinggi (Diploma+Universitas) membukukan 21,9%.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, SMA sederajat mencatatkan pertumbuhan tertinggi sebesar 17,3% (naik 228,7 ribu), diikuti Universitas yang tumbuh 13,1% (naik 109,0 ribu) dan SMK sederajat yang tumbuh 10,2% (naik 119,0 ribu). Sebaliknya, maksimal SD turun 10,1% (-81,1 ribu), SMP sederajat turun 8,3% (-69,5 ribu),

dan Diploma turun 21,2% (-52,7 ribu). Secara keseluruhan, penambahan terbesar diraih SMA sederajat, sedangkan penurunan terdalam terjadi pada kelompok maksimal SD.

Tabel 3.12. Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan (Orang), 2019-2024

Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maksimal SD*	792,069	810,794	814,774	682,751	638,693	710,929
SMP sederajat	836,127	815,575	732,797	687,713	724,391	766,600
SMA sederajat	1,319,026	1,264,786	1,191,612	1,508,013	1,453,884	1,547,746
SMK sederajat	1,166,731	1,280,009	1,378,074	1,162,159	1,211,104	1,285,754
Diploma	248,517	268,852	249,345	273,785	262,594	195,823
Universitas	829,881	792,015	810,712	937,975	1,136,567	938,915
Jumlah	5,192,351	5,232,031	5,177,314	5,252,396	5,427,233	5,445,767

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015; *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat.
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.3.4 Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Selama 2019-2024, struktur AK DKI Jakarta menurut golongan umur didominasi kelompok usia produktif awal-tengah. Rata-rata proporsi terbesar berada pada 25-29 tahun (13,5%), diikuti 30-34 tahun (12,8%) dan 35-39 tahun (12,7%). Pada jenjang usia yang lebih tinggi, kontribusi relatif lebih kecil: 50-54 tahun (9,2%), 55-59 tahun (6,5%), 60-64 tahun (3,8%), serta 65+ (3,3%). Secara agregat, rentang 25-39 tahun meraih lebih dari sepertiga dari total AK DKI Jakarta.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, kelompok 65+ membukukan pertumbuhan persentase tertinggi, yakni 80,1% (+102,9 ribu orang), disusul 60-64 tahun 55,5% (naik 88,9 ribu) dan 55-59 tahun 43,9% (+124,3 ribu). Peningkatan juga tampak pada 50-54 tahun sebesar 22,7% (naik 99,8 ribu), dan 45-49 tahun sebesar 13,7% (naik 77,8 ribu). Sebaliknya, seluruh kelompok usia 15-44 tahun mengalami kontraksi, dengan penurunan terdalam terjadi pada kelompok usia awal: 25-29 tahun turun 11,7% (-87,0 ribu), 15-19 tahun turun 10,9% (-19,9 ribu), dan 20-24 tahun turun 8,2% (-51,4 ribu). Sama seperti PUK, pola AK ini juga mengindikasikan pergeseran komposisi menuju kelompok usia yang lebih tua.

Tabel 3.13. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur (Orang), 2019-2024

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15-19	183,697	191,201	159,868	172,227	169,360	163,763
20-24	629,386	638,321	587,548	585,350	559,794	577,986
25-29	744,706	728,290	719,441	738,195	689,463	657,656
30-34	694,738	675,657	681,852	656,899	675,706	664,340
35-39	700,676	682,844	661,972	656,253	668,851	657,936
40-44	657,749	658,063	654,292	654,312	664,710	649,804

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
45-49	568,105	551,477	567,144	587,375	622,354	645,939
50-54	440,181	458,051	466,610	489,194	529,167	539,974
55-59	283,243	320,477	323,123	342,789	390,582	407,566
60-64	160,280	172,198	191,285	192,332	254,490	249,275
65+	128,590	155,452	164,179	177,470	202,756	231,528
Jumlah	5,192,351	5,232,031	5,177,314	5,252,396	5,427,233	5,445,767

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase penduduk usia kerja yang termasuk dalam angkatan kerja (bekerja dan/atau menganggur yang mencari kerja) terhadap total penduduk usia kerja. TPAK menggambarkan tingkat partisipasi angkatan kerja dalam pasar kerja di suatu wilayah, di mana semakin tinggi TPAK, semakin besar proporsi angkatan kerja; dan sebaliknya, semakin rendah TPAK, semakin kecil proporsinya. Selama 2019-2024, DKI Jakarta membukukan kenaikan TPAK 1,2 poin persentase (p.p.), dari 63,9% pada 2019 menjadi 65,1% pada 2024, dengan rata-rata 64,0%. Analisis berikut menyajikan TPAK menurut kabupaten/kota administrasi, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan golongan umur.

3.4.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota

Selama 2019-2024, TPAK DKI Jakarta menurut kabupaten/kota tertinggi berada di Kepulauan Seribu, dengan rata-rata 66,3%. Peringkat berikutnya dibukukan oleh Jakarta Utara (66,1%), Jakarta Pusat (64,0%), Jakarta Barat (63,8%), Jakarta Selatan (63,7%), dan Jakarta Timur (62,9%). Secara umum, perbedaan antarwilayah tertinggi dan terendah relatif sempit dengan rentang sekitar 3,4 poin persentase (p.p.).

Secara keseluruhan, Kepulauan Seribu merupakan satu-satunya wilayah dengan tren yang meningkat tajam sepanjang 2019-2023, sebelum sedikit terkoreksi pada 2024, meskipun secara kumulatif tetap naik 15,0 p.p. (57,53% ke 72,58%). Koreksi 2024 ini terjadi karena angkatan kerja sempat sedikit menurun sementara PUK masih meningkat, sehingga rasio partisipasi melemah. Selanjutnya, Jakarta Selatan dan Jakarta Barat menunjukkan pola fluktuatif namun cenderung meningkat, masing-masing bertambah 1,9 p.p. dan 1,5 p.p. dalam 2019-2024. Sementara itu, Jakarta Timur, Jakarta Utara, dan Jakarta Pusat bergerak fluktuatif meningkat dengan nilai di bawah 1 p.p., masing-masing sebesar 0,8 p.p., 0,7 p.p., dan 0,7 p.p.

Tabel 3.14. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota (%), 2019-2024

Kabupaten/Kota	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kepulauan Seribu	57.53	60.70	65.45	67.68	73.70	72.58
Jakarta Selatan	62.89	63.81	61.44	63.07	66.05	64.81

Kabupaten/Kota	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jakarta Timur	63.74	61.98	60.85	61.26	65.11	64.49
Jakarta Pusat	64.42	63.73	63.17	63.60	63.98	65.12
Jakarta Barat	62.61	64.37	63.21	63.97	64.80	64.12
Jakarta Utara	67.08	65.97	65.79	64.34	65.50	67.77
TPAK	63.90	63.81	62.63	63.08	65.21	65.10

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.4.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Selama 2019-2024, TPAK DKI Jakarta menurut jenis kelamin menunjukkan tingkat partisipasi laki-laki yang jauh lebih tinggi dibanding perempuan. Rata-rata TPAK laki-laki mencapai 79,9%, sementara perempuan 48,2%, atau dengan selisih sekitar 31,7 poin persentase (p.p.). Rendahnya TPAK perempuan antara lain berkaitan dengan komposisi PUK yang relatif lebih banyak berstatus pelajar/mahasiswa, ibu rumah tangga, serta lansia.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, TPAK laki-laki bergerak fluktuatif menurun (-0.5 p.p.), sedangkan TPAK perempuan fluktuatif namun cenderung meningkat (+2,6 p.p.). Dengan kata lain, kesenjangan TPAK gender semakin menyempit sepanjang periode tersebut.

Tabel 3.15. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (%), 2019-2024

Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	80.44	80.49	78.31	80.02	80.25	79.95
Perempuan	47.62	47.47	47.34	46.62	50.12	50.24
TPAK	63.90	63.81	62.63	63.08	65.21	65.10

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.4.3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Secara keseluruhan, selama 2019-2024, TPAK DKI Jakarta menunjukkan rata-rata TPAK lebih tinggi pada jenjang yang lebih tinggi. Rata-rata TPAK tertinggi tercatat pada Universitas (79,9%), diikuti SMK sederajat (74,7%), Diploma (68,4%), dan SMA sederajat (63,3%). Pada jenjang yang lebih rendah, maksimal SD mencatat rata-rata sebesar 55,7%, sementara SMP sederajat sebesar 47,9%. Selisih rata-rata antara kelompok tertinggi dan terendah mencapai 32 poin persentase (p.p.).

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, SMA sederajat dan maksimal SD meningkat sebesar 6,7 p.p. dan 3,5 p.p. secara berturut-turut. Sebaliknya, SMP sederajat, Diploma, Universitas, dan SMK sederajat menurun sebesar 5,4 p.p., 5,1 p.p., 2,2 p.p. dan 1,1 p.p., secara berturut-turut. Dengan demikian, penguatan partisipasi terbatas pada

jenjang SMA dan maksimal SD, sementara jenjang lainnya menunjukkan pelemahan atau pemulihan yang belum sepenuhnya setara dengan kondisi 2019.

Tabel 3.16. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan (%), 2019-2024

Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maksimal SD*	55.54	56.75	55.76	53.13	55.80	57.49
SMP sederajat	49.46	49.88	46.86	46.93	47.28	46.81
SMA sederajat	62.74	62.33	60.47	63.09	63.93	66.95
SMK sederajat	75.91	74.69	73.78	73.08	75.67	75.11
Diploma	68.42	69.19	67.36	68.64	71.72	64.93
Universitas	82.40	78.84	78.47	78.33	80.87	80.58
TPAK	63.90	63.81	62.63	63.08	65.21	65.10

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015; *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat.
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.4.4 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Selama 2019-2024, TPAK DKI Jakarta menurut golongan umur tertinggi pada usia 25-29 tahun dengan rata-rata 79,2%. Peringkat berikutnya adalah 40-44 tahun (76,4%), 30-34 tahun (76,1%), 45-49 tahun (75,7%), dan 35-39 tahun (74,5%). Pada usia yang lebih tinggi, 50-54 tahun mencatat 72,7%, 55-59 tahun sebesar 63,3%, 60-64 tahun sebesar 48,4%, dan 65+ sebesar 27,8%. Rentang rata-rata antara kelompok tertinggi dan terendah mencapai 57,8 p.p., menegaskan bahwa TPAK tertinggi terkonsentrasi pada usia produktif, yaitu rentang 25-49 tahun.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, sebagian besar kelompok usia meningkat, terutama golongan 65+ (+29,7 p.p.), 60-64 tahun (+18,1 p.p.), dan 55-59 tahun (+14,1 p.p.). Sebaliknya, terdapat dua kelompok umur yang menurun, yaitu 15-19 tahun sebesar 8,6 p.p., dan 40-44 tahun sebesar -0,3 p.p. Dengan demikian, penguatan partisipasi paling nyata terjadi pada kelompok usia yang lebih tua, sementara kelompok termuda justru melemah.

Tabel 3.17. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur (%), 2019-2024

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15-19	22.05	23.36	19.96	22.03	20.64	20.15
20-24	69.63	71.52	66.55	66.96	67.31	70.36
25-29	78.87	77.31	76.84	79.67	82.44	79.81
30-34	75.02	73.98	75.35	72.93	79.32	79.77
35-39	75.15	73.57	72.07	72.52	77.15	76.60
40-44	77.24	76.31	75.02	74.33	78.24	77.11
45-49	76.94	73.12	73.73	74.99	76.72	78.97
50-54	71.33	72.03	71.43	73.06	74.33	74.27

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
55-59	58.57	63.67	61.75	63.01	65.89	66.85
60-64	43.84	45.09	47.99	46.39	55.24	51.77
65+	24.25	27.39	27.07	27.42	29.40	31.46
TPAK	63.90	63.81	62.63	63.08	65.21	65.10

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.5. Penduduk Yang Bekerja

Penduduk yang Bekerja (PYB) adalah penduduk yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan, paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu. Dalam hal ini, bekerja selama satu jam tersebut harus dilakukan berturut-turut dan tidak terputus. Selama 2019-2024, DKI Jakarta membukukan kenaikan PYB sebesar 254.826 orang (5,3%), dari 4.852.949 pada 2019 menjadi 5.107.775 orang pada 2024. PYB di provinsi ini tersebar pada enam kabupaten/kota administrasi dan dianalisis menurut beberapa karakteristik utama, yakni wilayah, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, golongan umur, status pekerjaan utama, lapangan usaha, jabatan (KBJI), dan jam kerja.

3.5.1 Penduduk Yang Bekerja Menurut Kabupaten/Kota

Selama 2019-2024, konsentrasi Penduduk yang Bekerja (PYB) DKI Jakarta terbesar berada di Jakarta Timur, dengan rata-rata proporsi 27,3% dari total provinsi. Peringkat berikutnya ialah Jakarta Barat (24,2%), Jakarta Selatan (21,6%), Jakarta Utara (17,5%), Jakarta Pusat (9,2%), dan Kepulauan Seribu (0,2%). Dengan demikian, dua wilayah utama, yaitu Jakarta Timur dan Jakarta Barat, menampung lebih dari separuh PYB DKI Jakarta.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, Kepulauan Seribu mencatat pertumbuhan tertinggi secara persentase, yakni 49,8% (naik 4,7 ribu orang). Secara jumlah, kenaikan absolut terbesar terjadi di Jakarta Timur (116,0 ribu; 8,8%), disusul Jakarta Pusat (85,2 ribu; 20,0%), Jakarta Selatan (57,6 ribu; 5,6%), dan Jakarta Utara (15,3 ribu; 1,7%). Sementara itu, Jakarta Barat merupakan satu-satunya wilayah yang mengalami penurunan, yakni sebesar 15,3 ribu orang (-2,0%).

Tabel 3.18. Penduduk Yang Bekerja Menurut Kabupaten/Kota (orang), 2019-2024

Kabupaten/Kota	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kepulauan Seribu	9,435	9,985	10,811	11,381	14,178	14,138
Jakarta Selatan	1,027,506	1,011,605	1,020,587	1,075,250	1,102,140	1,085,155
Jakarta Timur	1,325,085	1,257,752	1,257,540	1,271,123	1,441,786	1,441,119
Jakarta Pusat	426,414	409,589	422,188	434,918	501,967	511,597
Jakarta Barat	1,188,810	1,148,244	1,181,095	1,232,966	1,165,483	1,164,743
Jakarta Utara	875,699	822,076	845,194	849,464	847,183	891,023
Jumlah	4,852,949	4,659,251	4,737,415	4,875,102	5,072,737	5,107,775

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.5.2 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin

Selama 2019-2024, komposisi PYB DKI Jakarta didominasi laki-laki, dengan rata-rata proporsi 61,8%, sementara perempuan menyumbang 38,2% dari total PYB. Struktur ini sejalan dengan karakter pasar kerja perkotaan yang masih bertumpu pada partisipasi tenaga kerja laki-laki.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, PYB laki-laki tumbuh 3,5% (naik 105,8 ribu orang), sedangkan perempuan tumbuh 8,2% (naik 149,0 ribu orang). Dengan demikian, penambahan PYB dalam periode tersebut lebih banyak disumbang perempuan, sehingga komposisi antar gender cenderung semakin menyempit selama periode studi.

Tabel 3.19. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin (orang), 2019-2024

Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	3,030,672	2,904,501	2,916,979	3,036,372	3,085,172	3,136,459
Perempuan	1,822,277	1,754,750	1,820,436	1,838,730	1,987,565	1,971,316
Jumlah	4,852,949	4,659,251	4,737,415	4,875,102	5,072,737	5,107,775

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015.
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.5.3 Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Selama 2019-2024, komposisi PYB DKI Jakarta menurut pendidikan terakhir didominasi SMA sederajat (25,6%), disusul SMK sederajat (22,9%), Universitas (17,5%), SMP sederajat (14,5%), maksimal SD (14,5%), dan Diploma (4,9%). Jika digabung, jumlah proporsi kelompok menengah (SMA+SMK) meraih sekitar 48,6% PYB, sementara kelompok berjenjang pendidikan tinggi (Diploma+Universitas) mencapai 22,3%.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, laju pertumbuhan dengan peningkatan tertinggi terjadi pada jenjang SMA sederajat yang meningkat sebesar 18,6% (naik 226,6 ribu orang), disusul oleh. Kelompok Universitas dan SMK sederajat dengan pertumbuhan masing-masing sebesar 12,4% dan 12,2%. Sebaliknya, PYB dengan penurunan tertinggi terjadi pada jenjang Diploma, yaitu sebesar 20,4% (-48,0 ribu orang), disusul oleh jenjang Maksimal SD dan SMP sederajat yang turun sebesar 11,8% dan 7,5%. Dengan demikian, peningkatan PYB dalam periode tersebut terutama ditopang lulusan menengah dengan dukungan tambahan dari universitas, sementara kelompok berpendidikan rendah dan diploma mengalami kontraksi.

Tabel 3.20. Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan (orang), 2019-2024

Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maksimal SD*	766,375	753,003	775,893	661,408	614,376	675,622

Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023	2024
SMP sederajat	794,290	738,873	680,084	637,922	666,945	734,754
SMA sederajat	1,215,388	1,109,683	1,062,366	1,367,460	1,332,520	1,441,985
SMK sederajat	1,048,805	1,082,897	1,230,682	1,057,956	1,121,604	1,176,822
Diploma	235,128	242,921	237,403	264,422	255,315	187,093
Universitas	792,963	731,874	750,987	885,934	1,081,977	891,499
Jumlah	4,852,949	4,659,251	4,737,415	4,875,102	5,072,737	5,107,775

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015; *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat.

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.5.4 Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur

Selama 2019-2024, struktur PYB DKI Jakarta menurut golongan umur didominasi usia produktif tengah. Rata-rata proporsi terbesar berada pada 35-39 tahun (13,2%), diikuti 25-29 tahun (13,1%), serta kelompok 30-34 tahun dan 40-44 tahun yang masing-masing mencatat proporsi 13,0%. Pada usia yang lebih lanjut, kontribusi relatif lebih kecil: 50-54 tahun (9,7%), 55-59 tahun (6,9%), 60-64 tahun (4,0%), serta 65+ (3,5%). Secara agregat, rentang 25-44 tahun menampung lebih dari setengah dari total PYB DKI Jakarta.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, laju pertumbuhan dengan peningkatan PYB tertinggi terjadi pada kelompok usia 65+ sebesar 78,9% (+99,8 ribu orang), disusul oleh kelompok 60-64 tahun dan 55-59 tahun sebesar 51,5% dan 41,9%. Sebaliknya, kelompok usia 15-44 tahun mengalami penurunan PYB, dengan penyusutan terdalam terjadi pada kelompok usia awal, yaitu 15-19 tahun yang turun 21,4%, 20-24 tahun turun 14,2%, dan 25-29 tahun turun 11,6%. Temuan ini menandakan pergeseran penyerapan kerja ke kelompok usia lebih tua, sementara seluruh usia muda hingga tengah mengalami penyusutan.

Tabel 3.21. Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur (orang), 2019-2024

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15-19	119,858	108,331	100,496	84,171	83,047	94,190
20-24	545,987	489,343	458,186	464,523	459,834	468,367
25-29	671,192	629,011	649,282	676,051	626,258	593,196
30-34	658,709	618,977	621,861	632,395	636,260	638,608
35-39	672,457	630,026	629,964	639,137	647,918	649,451
40-44	640,954	627,166	618,907	637,692	651,298	636,124
45-49	549,706	523,436	541,097	574,233	613,438	635,746
50-54	430,828	428,267	452,909	475,823	516,888	530,874
55-59	278,911	301,832	317,018	337,312	384,973	395,779
60-64	157,800	160,624	188,856	182,366	251,922	239,070
65+	126,547	142,238	158,839	171,399	200,901	226,370
Jumlah	4,852,949	4,659,251	4,737,415	4,875,102	5,072,737	5,107,775

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.5.5 Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama

Selama 2019-2024, struktur PYB DKI Jakarta menurut status pekerjaan sangat terkonsentrasi pada dua kelompok utama, di mana lebih dari 80% PYB didominasi oleh kelompok buruh/karyawan/pegawai (60,3%) dan berusaha sendiri (23,2%). Sisanya terbagi ke pekerja keluarga/tidak dibayar (5,1%), berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar (4,8%), berusaha dibantu buruh tetap/dibayar (3,5%), pekerja bebas di non-pertanian (3,0%), serta pekerja bebas di pertanian dengan porsi sangat kecil (0,02%).

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, jumlah pekerja berstatus berusaha sendiri meningkat 12,9% (+134,5 ribu), berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar 25,3% (+54,1 ribu), berusaha dibantu buruh tetap/dibayar 6,1% (+11,1 ribu), pekerja bebas di non-pertanian 29,2% (+28,7 ribu), dan pekerja keluarga/tidak dibayar 67,7% (+114,6 ribu). Pekerja bebas di pertanian juga naik 328%, meski secara absolut hanya meningkat 1,1 ribu orang karena basis yang sangat kecil. Sebaliknya, Buruh/Karyawan/Pegawai menurun 2,8% (-89,4 ribu). Temuan ini menunjukkan pergeseran komposisi kerja menuju sektor informal, sementara peran pekerja formal belum kembali menyentuh angka pada 2019.

Tabel 3.22. Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan (orang), 2019-2024

Status Pekerjaan	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Berusaha sendiri	1,039,459	1,136,325	1,111,762	1,183,102	1,162,880	1,173,975
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar	213,639	241,509	254,028	195,349	248,452	267,776
Berusaha dibantu buruh tetap/dibayar	182,538	152,646	151,594	154,147	186,108	193,649
Buruh/Karyawan/Pegawai	3,149,181	2,725,778	2,773,112	2,923,158	3,048,533	3,059,737
Pekerja bebas di pertanian	348	227	764	2,488	1,549	1,490
Pekerja bebas di non-pertanian	98,458	150,294	191,270	174,406	140,264	127,234
Pekerja keluarga/tidak dibayar	169,326	252,472	254,885	242,452	284,951	283,914
Jumlah	4,852,949	4,659,251	4,737,415	4,875,102	5,072,737	5,107,775

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.5.6 Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha

Selama 2019-2024, penyerapan PYB DKI Jakarta menurut lapangan usaha terkonsentrasi pada sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor dengan rata-rata proporsi 24,3%. Dua sektor jasa perkotaan dengan proporsi terbesar berikutnya adalah penyediaan akomodasi dan makan minum (12,0%) dan sektor transportasi dan pergudangan (11,9%). Sebaliknya, tiga sektor dengan kontribusi PYB terendah adalah pertambangan dan penggalian (0,3%), pengadaan listrik dan gas (0,3%), dan pengadaan air, pengelolaan sampah, dan daur ulang (0,4%). Jika digabung, tiga sektor utama (perdagangan, transportasi, serta akomodasi-makan minum) menampung hampir separuh PYB DKI Jakarta sepanjang periode analisis.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, mayoritas sektor mencatatkan pertumbuhan positif. Laju tertinggi berasal dari pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah, dan daur ulang sebesar 99,0% (+13,3 ribu). Dari sisi jumlah, penyediaan akomodasi dan makan minum memberikan penambahan terbesar, yakni sebesar 79,4 ribu orang (13,9%), disusul jasa pendidikan (+70,9 ribu; 36,2%) dan Konstruksi (+51,0 ribu; 26,8%). Sebaliknya, terdapat lima sektor yang mengalami kontraksi, dengan penurunan terbesar pada sektor jasa lainnya (–66,0 ribu; –12,3%) dan Industri pengolahan (–25,3 ribu; –4,2%). Secara keseluruhan, penyerapan kerja bergeser ke arah jasa konsumsi dan layanan sosial, sementara industri manufaktur semakin melemah.

Tabel 3.23. Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha (orang), 2019-2024

Lapangan Usaha	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	22,945	26,934	32,807	25,474	23,705	22,000
Pertambangan dan Penggalian	15,968	11,697	19,213	17,005	15,157	9,763
Industri Pengolahan	596,943	513,194	543,402	500,278	562,017	571,665
Pengadaan Listrik dan Gas	14,494	13,380	12,801	14,533	15,361	8,557
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	13,477	22,916	21,701	18,719	18,207	26,822
Konstruksi	190,288	193,479	197,229	218,962	227,719	241,346
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	1,177,784	1,184,665	1,206,437	1,177,618	1,177,577	1,177,588
Transportasi dan Pergudangan	559,347	547,763	563,868	598,473	602,062	604,685
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	569,681	544,938	544,000	603,860	621,697	649,129

Lapangan Usaha	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Informasi dan Komunikasi	117,184	114,059	114,579	125,605	130,859	132,167
Jasa Keuangan dan Asuransi	176,795	158,916	146,498	209,146	193,337	169,879
Real Estat	104,736	117,823	81,641	94,734	132,359	142,610
Jasa Perusahaan	228,188	195,989	235,058	278,664	236,137	233,513
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	234,091	198,729	206,951	202,342	251,415	251,421
Jasa Pendidikan	195,933	171,610	185,621	207,039	267,247	266,855
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	98,784	116,292	123,065	120,537	129,393	129,466
Jasa Lainnya	536,311	526,867	502,544	462,113	468,488	470,309
Jumlah	4,852,949	4,659,251	4,737,415	4,875,102	5,072,737	5,107,775

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.5.7 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan

Selama 2019-2023, komposisi PYB DKI Jakarta menurut jabatan (KBJI 1-digit) didominasi Tenaga Usaha Jasa dan Penjualan dengan rata-rata proporsi 36,5%, diikuti oleh Pekerja Kasar (15,6%), Operator dan Perakit Mesin (11,3%), serta Tenaga Tata Usaha (10,6%). Di kelompok menengah-terampil, pangsa Profesional mencapai 7,8%, Pekerja Terampil Industri/Konstruksi 6,9%, Teknisi dan Asisten Profesional 5,8%, dan Manajer 5,2%; sementara Pekerja Terampil Pertanian relatif kecil (0,3%). Secara keseluruhan, empat kelompok terbesar (jasa-penjualan, pekerja kasar, operator/perakit mesin, dan tata usaha) menampung hampir tiga perempat PYB DKI Jakarta.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2023, peningkatan tertinggi tercatat pada jabatan Profesional (+42,9%; +145,5 ribu). Peningkatan juga terjadi pada Pekerja Terampil Industri/Konstruksi (+15,2%; +51,5 ribu), Manajer (+17,2%; +42,3 ribu), Tenaga Usaha Jasa dan Penjualan (+5,2%; +87,0 ribu), serta Pekerja Kasar (+1,2%; +8,9 ribu). Pekerja Terampil Pertanian juga ikut bertambah (+16,0%; +1,9 ribu) meskipun skalanya kecil. Sebaliknya, terdapat dua kelompok jabatan yang menurun, yaitu Operator dan Perakit Mesin (-10,4%; -61,6 ribu), Tenaga Tata Usaha (-8,6%; -48,9 ribu). Teknisi dan Asisten Profesional relatif stabil dengan sedikit penurunan PYB sebesar 27 orang atau setara 0,01%. Dengan demikian, struktur jabatan bergeser ke arah kelompok berkeahlian profesional/manajerial dan keterampilan industri, sementara porsi operator mesin dan pekerjaan administrasi menyusut.

Tabel 3.24. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan (orang), 2019-2024

Lapangan Usaha	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
TNI & Polri	38,050	23,923	27,271	23,866	31,388	59,179
Manajer	245,198	198,570	210,902	311,723	287,462	180,852
Profesional	338,977	311,859	307,461	437,603	484,457	422,053
Teknisi dan Asisten Profesional	309,398	217,581	235,350	319,058	309,371	308,500
Tenaga Tata Usaha	567,049	487,440	477,303	490,122	518,061	531,710
Tenaga Usaha Jasa dan Penjualan	1,663,772	1,824,801	1,832,847	1,691,143	1,750,820	1,749,335
Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	11,776	15,611	22,517	16,246	13,657	17,638
Pekerja Terampil Industri, Konstruksi, dan yang Terkait	338,306	309,280	329,262	306,422	389,802	359,265
Operator dan Perakit Mesin	593,327	518,463	536,849	531,288	531,738	612,594
Pekerja Kasar	747,096	751,723	757,653	747,631	755,981	866,649
Jumlah	4,852,949	4,659,251	4,737,415	4,875,102	5,072,737	5,107,775

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.5.8 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jam Kerja

Selama 2019-2024, komposisi jam kerja PYB DKI Jakarta didominasi oleh mereka yang bekerja selama 45-59 jam per minggu, dengan rata-rata proporsi 33,0%. Kelompok berikutnya adalah penduduk yang bekerja selama 35-44 jam (30,1%) dan lebih dari 60 jam (17,3%). Secara agregat, PYB yang bekerja lebih dari 35 jam mencapai sekitar 80,3%, sedangkan yang kurang dari 35 jam sekitar 19,7%.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, penambahan terbesar terjadi pada PYB kategori 35-44 jam (+224,2 ribu; 15,7%). Dua kelompok berikutnya yang juga meningkat paling banyak ialah kategori 1-9 jam (+158,1 ribu; 191,3%) dan 15-24 jam (+90,0 ribu; 43,7%). Di sisi lain, PYB kategori lebih dari 60 jam turun paling tajam (−255,3 ribu; −25,3%), diikuti dengan PYB kategori 45-59 jam (−80,6 ribu; −4,5%). Pola ini mengindikasikan pergeseran jam kerja ke durasi yang lebih singkat.

Tabel 3.25. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jam Kerja (orang), 2019-2024

Jam Kerja	2019	2020	2021	2022	2023	2024
0 jam*	28,756	107,759	74,302	40,821	45,104	42,525
1-9 jam	82,640	146,290	153,136	124,662	170,834	240,712
10-14 jam	76,837	153,895	131,276	98,501	129,457	110,447
15-24 jam	195,661	362,936	420,647	202,734	241,809	285,682

Jam Kerja	2019	2020	2021	2022	2023	2024
25-34 jam	229,208	383,188	411,895	477,935	277,348	300,250
35-44 jam	1,428,856	1,324,479	1,386,082	1,473,654	1,554,213	1,653,040
45-59 jam	1,803,872	1,391,869	1,347,269	1,648,767	1,768,449	1,723,289
>60 jam	1,007,119	788,835	812,808	808,028	885,523	751,830
Jumlah	4,852,949	4,659,251	4,737,415	4,875,102	5,072,737	5,107,775

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015; *Sementara tidak bekerja

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.6. Tingkat Kesempatan Kerja

Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) adalah persentase penduduk yang bekerja terhadap total angkatan kerja. Selama 2019-2024, DKI Jakarta mencatat TKK yang relatif tinggi dan stabil, sedikit mencatatkan kenaikan sebesar 0,3 p.p. dari 93,46% pada 2019 menjadi 93,79% pada 2024. Kinerja sempat melemah pada 2020 (89,05%) seiring dampak pandemi, lalu berangsur pulih pada 2021-2024. TKK di provinsi ini tersebar pada enam kabupaten/kota administrasi dan dikelompokkan menurut beberapa karakteristik utama, yakni wilayah, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan golongan umur.

3.6.1 Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota

Selama 2019-2024, TKK DKI Jakarta antar-kabupaten/kota relatif tinggi dan berdekatan. Rata-rata tertinggi dicatat oleh Jakarta Selatan sebesar 93,1%, diikuti Jakarta Pusat (92,5%), Kepulauan Seribu (92,3%), Jakarta Timur (92,3%), Jakarta Barat (92,2%), dan Jakarta Utara (91,7%). Secara umum, perbedaan antarwilayah relatif sempit dengan rentang wilayah tertinggi dan terendah sekitar 1,3 poin persentase (p.p.).

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, tiga wilayah menunjukkan pola fluktuatif namun cenderung meningkat, yaitu Jakarta Selatan (+2,0 p.p.), Jakarta Pusat (+1,6 p.p.), dan Jakarta Utara (+0,5 p.p.). Sebaliknya, Kepulauan Seribu, Jakarta Barat, dan Jakarta Timur bergerak fluktuatif menurun sebesar 2,0 p.p., 0,6 p.p., dan 0,6 p.p., secara berturut-turut.

Tabel 3.26. Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota (%), 2019-2024

Kabupaten/Kota	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kepulauan Seribu	94.11	92.63	91.42	91.53	91.89	92.07
Jakarta Selatan	92.81	89.21	92.67	94.37	94.63	94.78
Jakarta Timur	93.65	90.71	91.77	91.61	92.76	93.05
Jakarta Pusat	92.12	89.03	92.25	94.12	93.58	93.76
Jakarta Barat	94.45	87.73	90.94	92.90	93.61	93.82
Jakarta Utara	93.28	88.21	90.16	91.96	92.95	93.82
TKK	93.46	89.05	91.50	92.82	93.47	93.79

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.6.2 Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Selama 2019-2024, rata-rata TKK DKI Jakarta menurut jenis kelamin sedikit lebih tinggi pada perempuan (92,9%) dibanding laki-laki (92,0%). Temuan ini menunjukkan peluang bekerja relatif setara antara laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta, dengan perbedaan yang hanya sebesar 0,9 p.p. sepanjang periode observasi.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, kedua kelompok bergerak fluktuatif dengan penurunan terdalam pada 2020 sebelum kembali menguat. TKK perempuan dan laki-laki naik tipis secara kumulatif sebesar +0,4 p.p. dan +0,3 p.p., secara berturut-turut.

Tabel 3.27. Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (%), 2019-2024

Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	93.48	88.94	91.27	92.50	92.24	93.77
Perempuan	93.43	89.24	91.88	93.35	95.45	93.83
TKK	93.46	89.05	91.50	92.82	93.47	93.79

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.6.3 Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Selama 2019-2024, TKK DKI Jakarta menurut tingkat pendidikan berada pada level yang sangat tinggi di seluruh jenjang. Rata-rata tertinggi dicatat oleh maksimal SD sebesar 95,5%, disusul Diploma (94,9%), Universitas (94,2%), SMP sederajat (93,2%), dan SMA sederajat (90,8%), sedangkan terendah pada SMK sederajat (89,8%). Secara umum, perbedaan antarjenjang relatif moderat dengan rentang antara kelompok tertinggi dan terendah sekitar 5,7 p.p.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, SMK sederajat mencatat pertumbuhan tertinggi dengan peningkatan sebesar 1,8 p.p., diikuti oleh SMA sederajat (+1,1 p.p.), Diploma (1,0 p.p.), dan SMP sederajat (0,9 p.p.). Sebaliknya, kategori maksimal SD dan Universitas turun masing-masing 1,8 p.p. dan 0,6 p.p.

Tabel 3.28. Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan (%), 2019-2024

Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maksimal SD*	96.76	92.87	95.23	96.87	96.19	95.03
SMP sederajat	95.00	90.60	92.81	92.76	92.07	95.85
SMA sederajat	92.14	87.74	89.15	90.68	91.65	93.17
SMK sederajat	89.89	84.60	89.30	91.03	92.61	91.53
Diploma	94.61	90.35	95.21	96.58	97.23	95.54
Universitas	95.55	92.41	92.63	94.45	95.20	94.95
TKK	93.46	89.05	91.50	92.82	93.47	93.79

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015; *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat.
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.6.4 Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur

Selama 2019-2024, TKK DKI Jakarta menurut golongan umur tertinggi berada pada usia 55-59 tahun dengan rata-rata 97,5%, disusul oleh kelompok usia 45-49 (97,0%), 50-54 (96,9%), 40-44 (96,8%), serta 60-64 dan 65+ yang masing-masing rata-rata 96,7%. Kelompok 30-34 tahun mencatat 94,0%, 25-29 tahun 89,9%, 20-24 tahun 80,7%, dan terendah 15-19 tahun 56,7%. Dengan demikian, peluang bekerja terkonsentrasi pada kategori usia 40-65+ tahun, dengan selisih rata-rata antara kelompok tertinggi dan terendah sekitar 40,8 p.p.

Dari sisi dinamika 2019-2024, kenaikan terbesar terjadi pada usia 35-39 tahun (+2,9 p.p.), disusul 45-49 tahun (+1,7 p.p.) dan 30-34 tahun (+1,4 p.p.). Kelompok 40-44 (+0,6 p.p.) dan 50-54 (+0,4 p.p.) juga meningkat, sementara 25-29 tahun relatif tidak berubah (0,1 p.p.). Sebaliknya, penurunan paling dalam dialami usia 15-19 tahun (-11,8 p.p.), diikuti kelompok usia 20-24 tahun (-6,6 p.p.), 60-64 tahun (-2,6 p.p.), 55-59 tahun (-1,4 p.p.), dan 65+ (-0,6 p.p.). Pola ini menunjukkan penguatan pada usia menengah, sedangkan kelompok masuk kerja dan menjelang pensiun cenderung melemah.

Tabel 3.29. Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur (%), 2019-2024

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15-19	65.25	56.66	62.86	48.87	49.04	57.52
20-24	86.75	76.66	77.98	79.36	82.14	81.03
25-29	90.13	86.37	90.25	91.58	90.83	90.20
30-34	94.81	91.61	91.20	96.27	94.16	96.13
35-39	95.97	92.26	95.16	97.39	96.87	98.71
40-44	97.30	95.30	94.59	97.46	97.98	97.89
45-49	96.76	94.92	95.41	97.76	98.57	98.42
50-54	97.88	93.50	97.06	97.27	97.68	98.31
55-59	98.47	94.18	98.11	98.40	98.56	97.11
60-64	98.45	93.28	98.73	94.82	98.99	95.91
65+	98.41	91.50	96.75	96.58	99.09	97.77
TKK	93.46	89.05	91.50	92.82	93.47	93.79

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.7. Penganggur Terbuka

Penganggur Terbuka adalah bagian dari angkatan kerja, yaitu penduduk yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan, atau mempersiapkan suatu usaha baru, atau merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan (putus asa), atau sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja. Selama 2019-2024, DKI Jakarta membukukan penurunan

penganggur terbuka sebesar 1.410 orang (-0,4%), dari 339.402 pada 2019 menjadi 337.992 orang pada 2024. Jumlah penganggur terbuka di provinsi ini tersebar pada enam kabupaten/kota administrasi dan dikelompokkan menurut beberapa karakteristik utama, yakni wilayah, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan golongan umur.

3.7.1. Penganggur Terbuka Menurut Kabupaten/Kota

Selama 2019-2024, distribusi penganggur terbuka DKI Jakarta terbesar berada di Jakarta Timur, dengan rata-rata proporsi 28,2% dari total provinsi. Peringkat berikutnya dibukukan oleh Jakarta Barat (24,2%), Jakarta Selatan (19,2%), Jakarta Utara (19,0%), Jakarta Pusat (9,1%), dan Kepulauan Seribu (0,3%). Dengan demikian, dua wilayah utama, yaitu Jakarta Timur dan Jakarta Barat, menampung lebih dari separuh jumlah penganggur terbuka di DKI Jakarta.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, Kepulauan Seribu mencatat penganggur tertinggi secara persentase, yaitu sebesar 106,1% (+627 orang). Peningkatan juga terjadi di Jakarta Timur sebesar 19,7% (+17,7 ribu orang) dan Jakarta Barat 9,8% (+6,8 ribu orang). Sebaliknya, jumlah penganggur menurun di Jakarta Selatan sebesar 24,9% (-19,8 ribu orang), Jakarta Utara sebesar 6,9% (-4,3 ribu orang), dan Jakarta Pusat sebesar 6,6% (-2,4 ribu orang).

Tabel 3.30. Penganggur Terbuka Menurut Kabupaten/Kota (orang), 2019-2024

Kabupaten/Kota	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kepulauan Seribu	591	794	1,015	1,053	1,252	1,218
Jakarta Selatan	79,556	122,390	80,750	64,159	62,579	59,725
Jakarta Timur	89,858	128,739	112,754	116,410	112,490	107,560
Jakarta Pusat	36,453	50,444	35,481	27,185	34,417	34,059
Jakarta Barat	69,866	160,554	117,680	94,205	79,510	76,689
Jakarta Utara	63,078	109,859	92,219	74,282	64,248	58,741
Jumlah	339,402	572,780	439,899	377,294	354,496	337,992

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.7.2. Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Selama 2019-2024, komposisi penganggur terbuka DKI Jakarta menurut jenis kelamin didominasi laki-laki, dengan rata-rata proporsi 64,8%, sementara perempuan menyumbang 35,2% dari total. Struktur ini menunjukkan bahwa beban pengangguran masih lebih terkonsentrasi pada laki-laki.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, jumlah penganggur laki-laki menurun 1,4% (-2,9 ribu orang), sebaliknya perempuan meningkat 1,2% (+1,5 ribu orang). Dengan demikian, kenaikan penganggur terbuka lebih banyak disumbang perempuan, sehingga

porsi perempuan dalam total pengangguran sedikit meningkat dan kesenjangan komposisi gender menyempit.

Tabel 3.31. Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin (orang), 2019-2024

Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	211,277	361,116	279,099	246,325	259,707	208,315
Perempuan	128,125	211,664	160,800	130,969	94,789	129,677
Jumlah	339,402	572,780	439,899	377,294	354,496	337,992

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.7.3. Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Selama 2019-2024, komposisi penganggur terbuka DKI Jakarta menurut pendidikan didominasi SMA sederajat (31,6%) dan SMK sederajat (31,3%). Peringkat berikutnya ialah Universitas (13,0%), SMP sederajat (12,8%), maksimal SD (8,2%), dan Diploma (3,1%). Jika digabung, kelompok menengah (SMA+SMK) menyumbang sekitar 62,9% dari total penganggur terbuka, sementara kelompok pendidikan tinggi (Diploma+Universitas) mencapai 16,1%.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, jumlah penganggur tertinggi dicatatkan oleh jenjang maksimal SD, yang meningkat sebesar 37,4% (naik 9,6 ribu orang). Jumlah ini disusul oleh jenjang Universitas dan SMA sederajat yang meningkat sebesar 28,4% dan 2,0%, secara berturut-turut. Sebaliknya, jumlah penganggur Diploma, SMP sederajat, dan SMK sederajat masing-masing menurun sebesar 34,8%, 23,9%, dan 7,6%. Dengan demikian, secara laju pertumbuhan, beban pengangguran tertinggi bertumpu pada jenjang maksimal SD, sementara pertumbuhan pengangguran terendah terjadi pada jenjang Diploma.

Tabel 3.32. Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan (orang), 2019-2024

Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maksimal SD*	25,694	57,791	38,881	21,343	24,317	35,307
SMP sederajat	41,837	76,702	52,713	49,791	57,446	31,846
SMA sederajat	103,638	155,103	129,246	140,553	121,364	105,761
SMK sederajat	117,926	197,112	147,392	104,203	89,500	108,932
Diploma	13,389	25,931	11,942	9,363	7,279	8,730
Universitas	36,918	60,141	59,725	52,041	54,590	47,416
Jumlah	339,402	572,780	439,899	377,294	354,496	337,992

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015; *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat.

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.7.4. Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur

Selama 2019-2024, distribusi penganggur terbuka DKI Jakarta menurut golongan umur paling besar berada pada 20-24 tahun (28,8%), diikuti 15-19 tahun (19,2%) dan 25-29 tahun (18,1%). Pada usia 30 tahun ke atas, kontribusinya di bawah 10% dengan proporsi yang semakin kecil seiring peningkatan kelompok umur. Secara agregat, rentang 15-29 tahun menampung sekitar dua pertiga dari total penganggur terbuka di DKI Jakarta.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, kenaikan terjadi pada kelompok usia awal (15-24 tahun) dan akhir (55-65+ tahun), dengan peningkatan paling tajam terjadi pada kelompok umur 60-64 tahun, yaitu meningkat sebesar 311% (naik 7,7 ribu orang). Sebaliknya, kelompok usia produktif awal hingga tengah, yaitu 25-54 tahun menunjukkan penurunan, paling dalam terjadi pada kelompok 35-39 tahun, yaitu menurun sebesar 69,9% (turun 19,7 ribu orang).

Tabel 3.33. Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur (orang), 2019-2024

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15-19	63,839	82,870	59,372	88,056	86,313	69,573
20-24	83,399	148,978	129,362	120,827	99,960	109,619
25-29	73,514	99,279	70,159	62,144	63,205	64,460
30-34	36,029	56,680	59,991	24,504	39,446	25,732
35-39	28,219	52,818	32,008	17,116	20,933	8,485
40-44	17,795	30,897	35,385	16,620	13,412	13,680
45-49	18,399	28,041	26,047	13,142	8,916	10,193
50-54	9,353	29,784	13,701	13,371	12,279	9,100
55-59	4,332	18,645	6,105	5,477	5,609	11,787
60-64	2,480	11,574	2,429	9,966	2,568	10,205
65+	2,043	13,214	5,340	6,071	1,855	5,158
Jumlah	339,402	572,780	439,899	377,294	354,496	337,992

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.8. Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase angkatan kerja yang tidak bekerja (menganggur) terhadap total angkatan kerja. Selama 2019-2024, DKI Jakarta mencatat sedikit penurunan sebesar 0,3 p.p., dari 6,54% pada 2019 menjadi 6,21% pada 2024. TPT di provinsi ini tersebar pada enam kabupaten/kota administrasi dan dikelompokkan menurut beberapa karakteristik utama, yakni wilayah, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan golongan umur.

3.8.1. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota

Selama 2019-2024, rata-rata TPT DKI Jakarta antar-kabupaten/kota tertinggi dicatat oleh Jakarta Utara sebesar 8,3%, diikuti oleh Jakarta barat (7,8%), Jakarta Timur dan Kepulauan seribu yang masing-masing sebesar 7,7%, Jakarta Pusat (7,5%), serta Jakarta Selatan (6,9%). Secara umum, perbedaan antarwilayah relatif sempit dengan rentang wilayah tertinggi dan terendah sekitar 1,3 poin persentase (p.p.).

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, tiga wilayah menunjukkan pola fluktuatif namun cenderung meningkat, yaitu Kepulauan Seribu (+2,0 p.p.), serta Jakarta Barat dan Jakarta Timur yang masing-masing meningkat sebesar 0,8 p.p. Sebaliknya, Jakarta Selatan, Jakarta Pusat, dan Jakarta Utara, masing-masing turun sebesar 2,0 p.p., 1,6 p.p., dan 0,5 p.p.

Tabel 3.34. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota (%), 2019-2024

Kabupaten/Kota	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kepulauan Seribu	5.89	7.37	8.58	8.47	8.11	7.93
Jakarta Selatan	7.19	10.79	7.33	5.63	5.37	5.22
Jakarta Timur	6.35	9.29	8.23	8.39	7.24	6.95
Jakarta Pusat	7.88	10.97	7.75	5.88	6.42	6.24
Jakarta Barat	5.55	12.27	9.06	7.10	6.39	6.18
Jakarta Utara	6.72	11.79	9.84	8.04	7.05	6.18
TPT	6.54	10.95	8.50	7.18	6.53	6.21

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.8.2. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Selama 2019-2024, TPT DKI Jakarta menurut jenis kelamin menunjukkan tingkat pengangguran laki-laki yang sedikit lebih tinggi dibanding perempuan. Rata-rata TPT laki-laki berada di sekitar 8,0%, sementara perempuan sekitar 7,1%, dengan selisih sekitar 0,9 p.p.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, kedua kelompok bergerak fluktuatif dengan lonjakan pada 2020 dan penurunan bertahap sesudahnya. TPT kedua kelompok secara kumulatif relatif stabil, dengan sedikit penurunan pada kelompok laki-laki dan perempuan masing-masing sebesar 0,3 p.p., dan 0,4 p.p.,.

Tabel 3.35. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin (%), 2019-2024

Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	6.52	11.06	8.73	7.50	7.76	6.23
Perempuan	6.57	10.76	8.12	6.65	4.55	6.17
TPT	6.54	10.95	8.50	7.18	6.53	6.21

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.8.3. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Selama 2019-2024, TPT DKI Jakarta menurut pendidikan paling tinggi pada lulusan SMK dengan rata-rata 10,2%, diikuti SMA sederajat (9,2%) dan SMP sederajat (6,8%). Pada jenjang lebih tinggi, rata-rata TPT Universitas sebesar 5,8% dan Diploma 5,1%, sedangkan yang terendah tercatat pada kelompok maksimal SD, yakni 4,5%. Dengan demikian, rentang rata-rata antara jenjang tertinggi (SMK) dan terendah (maksimal SD) sekitar 5,6 poin persentase (p.p.).

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, TPT meningkat pada kategori maksimal SD (+1,7 p.p.) dan Universitas (+0,6 p.p.). Sebaliknya, empat jenjang lainnya turun, yaitu SMK (-1,6 p.p.), Diploma (-0,9 p.p.), SMP sederajat (-0,8 p.p.), dan SMA sederajat (-1,0 p.p.). Pola ini menegaskan bahwa pengangguran relatif lebih tinggi dan cenderung menurun pada lulusan menengah (SMA/SMK), sementara pada jenjang paling rendah dan paling tinggi justru bergerak naik.

Tabel 3.36. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan (%), 2019-2024

Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maksimal SD*	3.24	7.13	4.77	3.13	3.81	4.97
SMP sederajat	5.00	9.40	7.19	7.24	7.93	4.15
SMA sederajat	7.86	12.26	10.85	9.32	8.35	6.83
SMK sederajat	10.11	15.40	10.70	8.97	7.39	8.47
Diploma	5.39	9.65	4.79	3.42	2.77	4.46
Universitas	4.45	7.59	7.37	5.55	4.80	5.05
TPT	6.54	10.95	8.50	7.18	6.53	6.21

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015; *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat.

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.8.4. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Golongan Umur

Selama 2019-2024, TPT DKI Jakarta tertinggi berada pada usia 15-19 tahun dengan rata-rata 43,3%, disusul 20-24 tahun sebesar 19,3% dan 25-29 tahun sebesar 10,1%. Pada usia 30 tahun ke atas, kontribusinya di bawah 10%. Dengan demikian, kontribusi pada kelompok umur muda (15-29 tahun) mencapai hampir tiga perempat dari total TPT selama periode studi.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, kenaikan terjadi pada kelompok usia awal dan akhir, yaitu 15-19 tahun (7,7 p.p.), 20-24 tahun (5.7 p.p.), 55-59 tahun (1.4 p.p), 60-64 tahun (2.5 p.p.), dan 65+ (0.6 p.p). Sebaliknya, seluruh kelompok usia menengah menurun, terdalam pada kelompok 35-39 tahun (-2,7 p.p) dan 45-49 tahun (-1,7 p.p). Pola ini menunjukkan perbaikan pasar kerja pada usia produktif menengah, sementara pengangguran tetap tinggi di usia muda dan usia lansia.

Tabel 3.37. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Golongan Umur (%), 2019-2024

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15-19	34.75	43.34	37.14	51.13	50.96	42.48
20-24	13.25	23.34	22.02	20.64	17.86	18.97
25-29	9.87	13.63	9.75	8.42	9.17	9.80
30-34	5.19	8.39	8.80	3.73	5.84	3.87
35-39	4.03	7.74	4.84	2.61	3.13	1.29
40-44	2.70	4.70	5.41	2.54	2.02	2.11
45-49	3.24	5.08	4.59	2.24	1.43	1.58
50-54	2.12	6.50	2.94	2.73	2.32	1.69
55-59	1.53	5.82	1.89	1.60	1.44	2.89
60-64	1.55	6.72	1.27	5.18	1.01	4.09
65+	1.59	8.50	3.25	3.42	0.91	2.23
TPT	6.54	10.95	8.50	7.18	6.53	6.21

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.9. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merujuk pada pekerja yang berhenti bekerja karena hubungan kerja dihentikan oleh perusahaan. Selama 2019-2024, DKI Jakarta mencatat penurunan jumlah pekerja yang berhenti bekerja karena PHK sebesar 14.038 orang (-55,9%), dari 26.186 orang pada 2019 menjadi 11.542 orang pada 2024. Meski demikian, terjadi lonjakan tajam pada 2020-2021 yang terkait dampak pandemi sebelum kembali turun signifikan pada 2022-2024. Distribusi pekerja terdampak PHK tersebar pada enam kabupaten/kota administrasi dan dikelompokkan menurut beberapa karakteristik utama, yakni wilayah, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan golongan umur.

3.9.1. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena PHK Menurut Kabupaten/Kota

Selama 2019-2024, pekerja yang berhenti bekerja karena PHK di DKI Jakarta paling banyak berasal dari Jakarta Barat, dengan rata-rata 22,2 ribu orang per tahun. Peringkat berikutnya adalah Jakarta Timur (15,8 ribu orang) dan Jakarta Selatan (15,3 ribu orang). Di bawahnya, Jakarta Utara mencatat rata-rata 9,6 ribu orang dan Jakarta Pusat 6,6 ribu orang, sementara Kepulauan Seribu sangat kecil dengan rata-rata sekitar 22 orang. Dengan demikian, mayoritas kasus PHK terkonsentrasi di tiga wilayah besar: Jakarta Barat, Jakarta Timur, dan Jakarta Selatan.

Dari sisi selisih jumlah antara 2019 dan 2024, penurunan jumlah PHK tertinggi terjadi di Jakarta Barat (-7,5 ribu orang), disusul oleh Jakarta Timur (-5,6 ribu orang) dan Jakarta Utara (-3,8 ribu orang). Sebaliknya, Jakarta Pusat meningkat (+2,4 ribu orang) dan Jakarta Selatan sedikit naik (+29 orang). Secara total, kasus PHK melonjak tajam pada 2020,

kemudian terus menyusut hingga 2024, mencerminkan normalisasi pasar kerja pascapandemi meski beberapa wilayah menunjukkan pola yang berbeda.

Tabel 3.38. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena PHK Menurut Kabupaten/Kota (orang), 2019-2024

Kabupaten/Kota	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kepulauan Seribu	0	24	48	0	58	0
Jakarta Selatan	6,691	35,795	25,810	15,810	879	6,720
Jakarta Timur	6,667	40,508	26,159	15,594	4,915	1,042
Jakarta Pusat	1,026	15,748	13,193	2,829	3,710	3,426
Jakarta Barat	7,584	55,373	51,899	16,773	1,569	0
Jakarta Utara	4,218	23,741	16,766	4,651	8,037	354
Jumlah	26,186	171,189	133,875	55,657	19,168	11,542

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.9.2. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena PHK Menurut Jenis Kelamin

Selama 2019-2024, komposisi jumlah PHK di DKI Jakarta menurut jenis kelamin didominasi laki-laki, dengan rata-rata sebesar 49,4 ribu orang, sementara perempuan sebesar 20,2 ribu orang. Struktur ini menunjukkan bahwa beban pengangguran masih lebih terkonsentrasi pada laki-laki.

Dari sisi selisih jumlah antara 2019 dan 2024, jumlah PHK pada laki-laki menurun 41,6% (-6,8 ribu orang), sementara perempuan menurun lebih jauh sebesar 80,0% (-7,8 ribu orang). Dengan demikian, penurunan jumlah PHK lebih banyak disumbang perempuan, sehingga porsi perempuan dalam total PHK semakin menurun dan kesenjangan komposisi gender semakin meningkat selama periode studi.

Tabel 3.39. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena PHK Menurut Jenis Kelamin (orang), 2019-2024

Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	16,424	120,100	93,161	43,405	13,774	9,593
Perempuan	9,762	51,089	40,714	12,252	5,394	1,949
Jumlah	26,186	171,189	133,875	55,657	19,168	11,542

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.9.3. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena PHK Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Selama 2019-2024, komposisi PHK DKI Jakarta menurut pendidikan didominasi SMK sederajat (39,6%) dan SMA sederajat (30,7%). Peringkat berikutnya ialah SMP sederajat (11,5%), maksimal SD (8,8%), dan Universitas (7,2%). Jika digabung, kelompok menengah

(SMA+SMK) menyumbang sekitar 70% dari total PHK, sementara kelompok pendidikan tinggi (Diploma+Universitas) hanya sebesar 9,4%.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, hanya SMP sederajat yang mencatatkan kenaikan jumlah PHK, yaitu sebesar 664 orang (+51,6%). Sementara itu, Diploma mencatatkan penurunan tertinggi, yaitu sebesar 100% (hingga menjadi 0 pada 2024), disusul oleh SMK sederajat (-68,2%) dan SMA sederajat (-66,7%).

Tabel 3.40. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena PHK Menurut Tingkat Pendidikan (orang), 2019-2024

Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maksimal SD*	2,745	7,987	9,184	2,273	879	2,564
SMP sederajat	1,286	24,740	17,048	3,201	2,696	1,950
SMA sederajat	8,729	48,513	31,508	24,173	5,810	2,903
SMK sederajat	11,761	62,083	57,005	21,624	8,159	3,743
Diploma	806	8,744	5,538	565	0	0
Universitas	859	19,122	13,592	3,821	1,624	382
Jumlah	26,186	171,189	133,875	55,657	19,168	11,542

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015; *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat.

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.9.4. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena PHK Menurut Golongan Umur

Selama 2019-2024, distribusi PHK DKI Jakarta menurut golongan umur paling besar berada pada 25-29 tahun (19,3%), diikuti 20-24 tahun (17,8%), 35-39 tahun (15,2%), 30-34 tahun (13,8%), dan 40-44 tahun (12.7%). Pada usia 15-19 tahun dan 44 tahun ke atas, kontribusinya di bawah 10%. Secara agregat, rentang usia 20-44 tahun menampung lebih dari tiga perempat dari total PHK di DKI Jakarta.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, tidak ada kelompok umur yang mengalami peningkatan jumlah PHK. Jumlah PHK pada kelompok umur 15-19 tahun dan 55-59 tahun mencapai 0 orang. Sementara itu, penurunan terdalam di luar nilai 0 terjadi pada kelompok usia 45-49 tahun (-90,7%) dan 50-54 tahun (-85,8%).

Tabel 3.41. Jumlah Pekerja yang Berhenti Bekerja Karena PHK Menurut Golongan Umur (orang), 2019-2024

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15-19	715	8,263	1,128	0	463	0
20-24	6,112	39,348	28,248	4,865	1,804	2,424
25-29	2,154	34,566	20,721	14,134	7,101	1,119
30-34	4,212	24,290	22,639	11,352	0	1,783
35-39	3,363	19,802	21,172	8,343	3,580	1,990
40-44	3,022	20,700	14,397	4,894	3,329	1,825

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
45-49	4,120	9,893	11,368	4,751	1,136	382
50-54	2,488	7,661	5,466	6,100	0	354
55-59	0	2,998	4,750	1,218	876	0
60-64	0	3,274	2,187	0	879	241
65+	0	394	1,799	0	0	1,424
Jumlah	26,186	171,189	133,875	55,657	19,168	11,542

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015

Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.10. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas pekerja menggambarkan nilai tambah riil yang dihasilkan rata-rata oleh setiap pekerja. Selama 2019-2024, DKI Jakarta membukukan kenaikan produktivitas dari Rp378,4 juta per pekerja pada 2019 menjadi Rp 421,1 juta per pekerja pada 2024, atau meningkat sebesar Rp42,8 juta (11,3%). Nilai ini relatif menguat setelah 2021, dengan level 2024 menjadi yang tertinggi pada periode analisis.

Dari sisi struktur sektoral, rata-rata proporsi tertinggi selama periode analisis berasal dari sektor Informasi dan Komunikasi, yaitu sebesar 23,3%, diikuti oleh Jasa Keuangan dan Asuransi (13,8%), Real Estat (12,5%), Konstruksi (11,5%), dan Jasa Perusahaan (7,8%). Sebaliknya, tiga sektor dengan kontribusi terendah berasal dari sektor Pengadaan Air/Persampahan (0,5%), Pertanian (0,7%), dan Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (1,7%). Dengan demikian, sektor berbasis pengetahuan dan modal, terutama informasi-komunikasi serta keuangan, menjadi pilar utama produktivitas DKI.

Dari sisi laju pertumbuhan antara 2019 dan 2024, peningkatan paling menonjol terjadi pada Informasi dan Komunikasi (+24,1%; +Rp434 juta), disusul oleh sektor Jasa Keuangan dan Asuransi (+22,2%; +Rp250 juta) dan Transportasi dan Pergudangan (+26,0%; +Rp31 juta). Sebaliknya, terjadi pelemahan pada enam sektor, dengan penurunan tertinggi pada sektor Real Estat (-20,8%; -Rp231 juta), Konstruksi (-16,9%; -Rp195 juta), dan Jasa Pendidikan (-19,9%; -Rp86 juta). Secara keseluruhan, pola ini menegaskan penguatan produktivitas pada jasa modern berteknologi dan keuangan, sementara sebagian sektor seperti konstruksi, real estat, utilitas, dan pendidikan masih berada di bawah level 2019.

Tabel 3.42. Produktivitas Pekerja Menurut Lapangan Usaha (Juta RP/orang), 2019-2024

Lapangan Usaha	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	60.9	52.2	44.6	58.9	60.8	68.9
Pertambangan dan Penggalian	177.1	226.2	132.1	141.2	138.2	203.2
Industri Pengolahan	363.6	379.1	397.6	457.2	414.6	412.2
Pengadaan Listrik dan Gas	403.8	389.5	340.8	293.2	257.9	387.4
Pengadaan Air, Pengelolaan	56.7	32.4	35.6	41.5	45.4	31.0

Lapangan Usaha	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sampah, Limbah, dan Daur Ulang						
Konstruksi	1,154.8	1,072.6	1,053.2	964.6	950.8	959.8
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	247.3	228.6	236.7	261.3	273.2	291.9
Transportasi dan Pergudangan	118.9	112.1	122.8	124.0	140.6	149.7
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	160.3	140.4	153.3	151.0	160.8	166.8
Informasi dan Komunikasi	1,800.3	2,054.0	2,139.8	2,087.9	2,153.3	2,234.3
Jasa Keuangan dan Asuransi	1,125.6	1,307.1	1,419.7	1,006.5	1,147.5	1,375.9
Real Estat	1,113.1	1,005.0	1,476.1	1,298.0	935.9	881.8
Jasa Perusahaan	679.7	775.0	644.8	576.3	724.2	766.9
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	300.4	333.4	311.1	325.7	262.2	265.5
Jasa Pendidikan	433.4	507.9	473.4	423.8	332.3	347.0
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	310.0	315.7	322.4	359.7	354.7	373.7
Jasa Lainnya	134.3	131.1	134.9	169.1	186.1	195.5
Produktivitas DKI	378.4	384.7	391.8	400.7	404.2	421.1

Catatan: Data 2019 menggunakan *Backcast* dari Penimbang berbasis SUPAS 2015
Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

3.11. Pelatihan Tenaga Kerja

Data pada **Tabel 3.43** menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja di Provinsi DKI Jakarta mulai tercatat pada beberapa indikator sejak tahun 2021. Kapasitas pelatihan pemerintah dan jumlah instruktur, baik dari pemerintah maupun swasta, mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Jumlah lulusan pelatihan pemerintah juga meningkat sepanjang periode yang tersedia. Sementara itu, jumlah lulusan dari pelatihan swasta tampak berfluktuasi dalam kurun waktu yang sama. Selain itu, tercatat jumlah lembaga pelatihan yang terakreditasi serta data terkait alumni, termasuk kemampuan memperoleh sertifikasi dan penempatan kerja, dengan variasi data dari tahun ke tahun.

Tabel 3.43. Produktivitas Pekerja Menurut Lapangan Usaha (Juta RP/orang), 2019-2024

Uraian	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah kapasitas terpasang* pemerintah (orang)	n/a	n/a	730	8.122	8.562	8.772

Jumlah kapasitas terpasang* swasta (orang)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Jumlah instruktur pemerintah (orang)	n/a	n/a	n/a	252	264	270
Jumlah instruktur swasta (orang)	n/a	n/a	280	422	314	600
Jumlah lulusan pelatihan pemerintah (orang)	n/a	n/a	730	8.122	8.562	8.772
Jumlah lulusan pelatihan swasta (orang)	n/a	n/a	335.070	99.119	132.268	n/a
Jumlah lembaga pelatihan pemerintah yang terakreditasi (unit)	n/a	n/a	n/a	n/a	9	9
Jumlah lembaga pelatihan swasta yang terakreditasi (unit)	n/a	n/a	n/a	111	108	100
Jumlah alumni di lembaga pelatihan pemerintah yang memiliki sertifikat kompetensi (orang)	n/a	n/a	599	5.460	5.113	5.488
Jumlah alumni di lembaga pelatihan swasta yang memiliki sertifikat kompetensi (orang)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Jumlah alumni di lembaga pelatihan pemerintah yang ditempatkan (bekerja dan atau berwirausaha) (orang)	n/a	n/a	371	3.815	3.763	3.358
Jumlah alumni di lembaga pelatihan swasta yang ditempatkan (bekerja dan atau berwirausaha) (orang)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Sumber: Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta (2025)

3.12. Penempatan Tenaga Kerja

Data penempatan kerja di Provinsi DKI Jakarta menunjukkan bahwa informasi yang tersedia mulai tercatat pada indikator kegiatan bursa kerja pemerintah sejak tahun 2019 (Tabel 3.44). Jumlah kegiatan bursa kerja pemerintah cenderung konsisten dari tahun ke tahun dengan penurunan di tahun 2020-2021 ketika pandemi. Sementara itu, data untuk indikator lain seperti lowongan kerja terdaftar, pencari kerja terdaftar, pencari kerja ditempatkan, bursa kerja swasta, serta jumlah pengantar kerja belum tersedia.

Tabel 3.44. Produktivitas Pekerja Menurut Lapangan Usaha (Juta RP/orang), 2019-2024

Uraian	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Lowongan kerja terdaftar (orang)						
Pencari kerja terdaftar (orang)						
Pencari kerja ditempatkan (orang)						
Bursa kerja pemerintah (jumlah kegiatan)	15	-	5	15	15	15
Bursa kerja swasta (jumlah kegiatan)						
Jumlah pengantar kerja (orang)						

4. Sumber: Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta (2025)

4.1. Hubungan Industri dan Jaminan Tenaga Kerja

Hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dari relasi antara pengusaha, karyawan/buruh, dan pemerintah sebagai penetap kebijakan serta penyedia layanan dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Tabel 2.34, jumlah mediator hubungan industrial di Provinsi DKI Jakarta mengalami peningkatan dari 13 orang pada tahun 2020 menjadi 19 orang pada tahun 2021, dan selanjutnya 20 orang pada tahun 2022 hingga 2024.

Pada saat yang sama, jumlah kasus hubungan industrial berada pada tingkat yang relatif tinggi dan cenderung berfluktuasi, yaitu 145 kasus pada tahun 2020, sedikit menurun menjadi 107 kasus pada tahun 2022, kemudian kembali meningkat menjadi 149 kasus pada tahun 2024. Dengan jumlah mediator yang terbatas, kasus-kasus tersebut tetap dapat diselesaikan melalui mekanisme hubungan industrial, antara lain melalui Perjanjian Bersama, yang jumlahnya tercatat 45 kasus pada tahun 2020 dan berada pada kisaran 30–40 kasus per tahun sepanjang periode 2020–2024.

Selain itu, perangkat hubungan industrial di tingkat perusahaan juga menunjukkan penguatan dari tahun ke tahun, yang tercermin dari meningkatnya jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Jumlah perusahaan dengan PP meningkat dari 60 perusahaan pada tahun 2020 menjadi 120 perusahaan pada tahun 2024, sementara perusahaan dengan PKB, meskipun fluktuatif, tetap mencerminkan keberadaan wadah kesepakatan kerja bersama antara pengusaha dan pekerja di DKI Jakarta.

Tabel 3.45. Produktivitas Pekerja Menurut Lapangan Usaha (Juta RP/orang), 2019-2024

Uraian	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Mediator	13	19	20	20	20
Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	60	114	103	112	120
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	0	13	3	4	2
Jumlah penyelesaian kasus hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama	45	39	40	30	32
Jumlah kasus hubungan industrial	145	139	107	144	149

Sumber: Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta (2025)

Berdasarkan Tabel 2.35, Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2017 UMP ditetapkan sebesar Rp3.355.750 dan meningkat menjadi Rp3.648.035 pada tahun 2018, Rp3.940.973 pada tahun 2019, dan Rp4.276.349 pada tahun 2020. Tren kenaikan ini berlanjut pada tahun-tahun berikutnya, yaitu sebesar Rp4.416.186 pada tahun 2021, Rp4.641.854 pada tahun 2022, Rp4.901.798 pada tahun 2023, hingga mencapai Rp5.067.381 pada tahun 2024. Kenaikan UMP tersebut mencerminkan upaya Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam meningkatkan perlindungan penghasilan pekerja sejalan dengan dinamika biaya hidup dan kebijakan pengupahan nasional.

Tabel 3.46. Produktivitas Pekerja Menurut Lapangan Usaha (Juta RP/orang), 2019-2024

Tahun	UMP (Rp)
2017	Rp3.355.750
2018	Rp3.648.035
2019	Rp3.940.973
2020	Rp4.276.349
2021	Rp4.416.186
2022	Rp4.641.854
2023	Rp 4.901.798
2024	Rp 5.067.381

4.2. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan meliputi kegiatan pra-penempatan, selama penempatan, dan purna penempatan. Ketiga tahapan pengawasan tersebut harus berjalan dengan baik agar tenaga kerja merasa terlindungi hak dan kewajibannya, baik sebelum, selama, maupun setelah tidak lagi aktif bekerja. Dengan berlakunya ketentuan bahwa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berada di bawah kewenangan pemerintah provinsi, diperlukan pemetaan dan penataan yang lebih baik agar setiap kabupaten/kota di wilayah DKI Jakarta dapat tertangani dengan optimal terkait permasalahan pengawasan ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan ujung tombak pemerintah dalam penegakan peraturan ketenagakerjaan. Berdasarkan Tabel 2.36, jumlah perusahaan yang melaporkan ketenagakerjaan di DKI Jakarta meningkat signifikan dari 81.959 perusahaan pada tahun 2020 menjadi 232.245 perusahaan pada tahun 2024. Jumlah kecelakaan kerja juga menunjukkan tren kenaikan dari 1.602 kasus pada tahun 2020 menjadi 8.580 kasus pada tahun 2024, sehingga menegaskan pentingnya penguatan penerapan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Sistem Manajemen K3 (SMK3) di perusahaan-perusahaan.

Di sisi lain, jumlah perusahaan yang diaudit SMK3 dan yang telah menerapkan SMK3 berfluktuasi dari tahun ke tahun, sementara jumlah perusahaan yang wajib menerapkan SMK3 dan Norma K3 terus meningkat. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kewajiban dan realisasi penerapan K3 di lapangan yang perlu ditindaklanjuti melalui pengawasan yang lebih intensif dan pembinaan yang berkelanjutan.

Dalam konteks sumber daya pengawasan, jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta justru mengalami penurunan dari 55 orang pada tahun 2020 menjadi 31 orang pada tahun 2024. Penurunan jumlah pengawas di tengah meningkatnya jumlah perusahaan, tenaga kerja, dan kasus kecelakaan kerja menjadi tantangan tersendiri bagi efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, sehingga ke depan diperlukan penguatan

kapasitas dan penambahan jumlah pengawas, serta optimalisasi koordinasi dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan fungsi pengawasan.

Tabel 3.47. Produktivitas Pekerja Menurut Lapangan Usaha (Juta RP/orang), 2019-2024

Uraian	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah perusahaan yang melapor ketenagakerjaan	81.959	98.826	152.807	177.014	232.245
Jumlah tenaga kerja	n/a	n/a	3.071.689	3.258.193	3.808.744
Jumlah kecelakaan kerja	1602	1614	3834	6954	8580
Jumlah perusahaan yang diaudit SMK3	521	748	440	339	546
Jumlah perusahaan yang sudah menerapkan SMK3	3900	3822	3834	1436	2072
Jumlah perusahaan yang wajib menerapkan SMK3*	4147	4655	5301	5988	6525
Jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan	55	49	46	35	31
Jumlah perusahaan yang sudah menerapkan Norma K3	n/a	n/a	2124	2690	3206
Jumlah Perusahaan yang wajib menerapkan Norma K3	1975	2302	3834	3958	4031

Sumber: Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta (2025)

4 PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA

4.1 Perkiraan Penduduk Usia Kerja

Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) dilakukan dengan merujuk ke dokumen “Proyeksi Penduduk Kabupaten/Kota DKI Jakarta 2020-2035 Hasil Sensus Penduduk 2020” yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2023. **Tabel 4.1** menunjukkan proyeksi profil demografi provinsi DKI Jakarta masing-masing pada tahun 2020, 2025, dan 2030. Pada tahun 2025 jumlah penduduk DKI Jakarta diperkirakan sebanyak 10,68 juta jiwa atau naik sebesar 1,05% dibandingkan jumlah penduduk tahun 2020 yakni sebesar 10,57 juta jiwa. Tren ini kemudian berbalik pada tahun 2030 di mana jumlah penduduk turun menjadi 10,62 juta jiwa atau turun -0,58% dibandingkan tahun 2025.

Penurunan jumlah penduduk DKI Jakarta pada tahun 2030 salah satunya disebabkan oleh angka *Total Fertility Rate* (TFR) yang konsisten berada di bawah *replacement fertility rate* (angka pertumbuhan penduduk seimbang) sebesar 2,1. Di sisi lain, angka *Infant Mortality Rate* (IMR) terus mengalami penurunan yang mana menandakan kualitas kesehatan penduduk yang membaik. Kesehatan penduduk yang semakin membaik juga ditunjukkan oleh tren peningkatan Angka Harapan Hidup (AHH) Provinsi DKI Jakarta. Dalam kurun 2019-2024 misalnya, AHH laki-laki meningkat dari semula 70,96 tahun menjadi 72,08 tahun (BPS, 2025). Hal yang senada juga terjadi pada AHH perempuan yang meningkat dari 74,68 menjadi 76,28 tahun. Satu hal yang menarik dari tabel ini ialah terjadi perubahan komposisi penduduk sebagaimana ditunjukkan oleh indikator rasio jenis kelamin (*sex ratio*). Dari yang semula lebih banyak laki-laki (rasio jenis kelamin sebesar 102,06) pada tahun 2020 menjadi lebih banyak perempuan (rasio jenis kelamin sebesar 99,40) pada tahun 2030. Tren ini diproyeksikan berlanjut hingga tahun 2035 dengan rasio jenis kelamin sebesar 97,89.

Tabel 4.1. Parameter Hasil Proyeksi Penduduk Provinsi DKI Jakarta 2020, 2025, dan 2030

Parameter	2020	2025	2030
Penduduk			
Laki-laki (000)	5,337.28	5,360.83	5,292.27
Perempuan (000)	5,229.78	5,317.15	5,324.05
Total (000)	10,567.06	10,677.98	10,616.32
Sex Ratio (%)	102.06	100.82	99.40
Komposisi Umur (%)			
0-14	23.15	21.44	19.91
15-64	71.57	71.26	70.17
65+	5.28	7.30	9.92

<i>Dependency Ratio (%)</i>	39.73	40.32	42.50
Fertilitas			
<i>Total Fertility Rate (TFR)</i>	1.75	1.79	1.77
Mortalitas			
<i>Infant Mortality Rate (IMR)</i>	10.76	9.05	8.14

Sumber: BPS (2023)

Efek dari tren penurunan TFR dan peningkatan AHH ini terlihat pada komposisi umur penduduk DKI Jakarta yang semakin menua. Presentase penduduk berusia 0-14 mengalami penurunan dari semula 23,15% pada tahun 2020 menjadi 19,91% pada tahun 2030. Kondisi yang serupa terjadi pada presentase penduduk berusia 15-64 tahun yang sedikit mengalami penurunan dari 71,57% pada tahun 2020 menjadi 70,17% pada tahun 2030. Sebaliknya, presentase penduduk berusia 65 tahun ke atas mengalami peningkatan yang signifikan dari 5,28% pada tahun 2020 menjadi 9,92% pada tahun 2030. Alhasil, terjadi peningkatan *dependency ratio* (rasio jumlah penduduk berusia 0-4 dan 65+ tahun dibagi jumlah penduduk berusia 15-64 tahun) dari semula sebesar 39,73% pada tahun 2020 menjadi 42,50% pada tahun 2030.

Tabel 4.2. Proyeksi Penduduk Provinsi DKI Jakarta menurut Kelompok Umur Tahun 2020, 2025, dan 2030

Umur	Jumlah			Presentase (%)		
	2020	2025	2030	2020	2025	2030
0-4	804.50	724.37	674.73	7.61	6.78	6.36
5-9	815.14	775.68	694.90	7.71	7.26	6.55
10-14	826.95	788.87	743.66	7.83	7.39	7.00
15-19	840.78	805.73	764.06	7.96	7.55	7.20
20-24	856.81	811.99	771.19	8.11	7.60	7.26
25-29	869.85	811.13	753.76	8.23	7.60	7.10
30-34	897.91	813.59	741.09	8.50	7.62	6.98
35-39	877.60	846.65	752.63	8.31	7.93	7.09
40-44	857.01	835.98	799.06	8.11	7.83	7.53
45-49	772.25	820.77	795.97	7.31	7.69	7.50
50-54	658.36	739.71	785.10	6.23	6.93	7.40
55-59	535.48	624.94	702.90	5.07	5.85	6.62
60-64	396.36	499.06	584.19	3.75	4.67	5.50
65-69	277.89	357.86	453.30	2.63	3.35	4.27
70-74	135.78	236.82	307.75	1.28	2.22	2.90
75+	144.39	184.84	292.07	1.37	1.73	2.75
Total	10,567.06	10,677.98	10,616.32	100.00	100.00	100.00
PUK	8,120.47	8,389.07	8,503.07	76.85	78.56	80.09

Sumber: BPS (2023)

Tabel 4.2 menyajikan komposisi umur proyeksi penduduk pada tahun 2020, 2025, dan 2030 secara lebih detail. Kelompok umur 0-4 tahun hingga 40-44 tahun diperkirakan akan terus mengalami tren penurunan baik secara jumlah maupun persentase pada tahun 2020 hingga 2030. Sebaliknya, kelompok umur 45-49 tahun hingga di atas 75 tahun secara umum mengalami peningkatan baik secara tren maupun jumlah. Berdasarkan definisi PUK yakni penduduk di atas 15 tahun, persentase PUK DKI Jakarta akan meningkat dari 76,85% pada tahun 2020 menjadi 80,09% pada tahun 2030. Implikasi hal ini terhadap kondisi ketenagakerjaan dibahas pada bagian selanjutnya.

Satu hal yang perlu dicatat ialah data PUK dari “Proyeksi Penduduk Kabupaten/Kota DKI Jakarta 2020–2035 Hasil Sensus Penduduk 2020” ini tentu memiliki perbedaan apabila disandingkan dengan data yang diperoleh dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS). Perbedaan tersebut wajar karena proyeksi penduduk disusun berbasis hasil sensus yang kemudian dimodelkan melalui asumsi demografi (kelahiran, kematian, dan migrasi). Sementara itu, SAKERNAS merupakan survei sampel yang menghasilkan estimasi populasi melalui pembobotan, sehingga secara inheren mengandung *sampling error*.

Selain itu, perbedaan waktu pencacahan dan titik referensi (misalnya SAKERNAS di bulan Februari atau Agustus, sedangkan sensus dilangsungkan pada) dapat menyebabkan jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang tercatat tidak identik pada tahun yang sama. Di sisi lain, proyeksi penduduk umumnya merepresentasikan gambaran jumlah penduduk menurut asumsi tren demografis, sedangkan SAKERNAS menangkap kondisi populasi yang teramati pada periode survei beserta dinamika mobilitas penduduk yang mungkin lebih volatil, khususnya di wilayah perkotaan seperti DKI Jakarta. Perbedaan juga dapat muncul karena penyesuaian kontrol populasi dan kalibrasi bobot SAKERNAS yang mengikuti rilis proyeksi tertentu, yang tidak selalu sama versinya dengan dokumen proyeksi yang digunakan sebagai pembanding. Dengan demikian, interpretasi kedua sumber data perlu memperhatikan kesesuaian definisi, periode rujukan, dan konsistensi basis angka kontrol agar perbandingan PUK tetap dapat dimaknai secara tepat.

Tabel 4.3. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2026-2030

Kabupaten/Kota	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Kepulauan Seribu	21,400	22,387	23,345	24,284	25,095	25,612
Jakarta Selatan	1,777,770	1,778,051	1,770,756	1,763,974	1,760,786	1,765,889
Jakarta Timur	2,425,000	2,466,733	2,515,191	2,563,359	2,605,717	2,633,435
Jakarta Pusat	837,850	872,848	907,287	940,810	968,151	981,097
Jakarta Barat	1,953,010	1,926,288	1,891,005	1,857,348	1,833,917	1,833,858
Jakarta Utara	1,415,600	1,410,531	1,404,707	1,399,659	1,398,046	1,403,813
Jumlah	8,430,623	8,476,838	8,512,291	8,549,434	8,591,712	8,643,704

Catatan: Data pada tahun 2025 merupakan hasil pembulatan berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Tabel 4.3 menampilkan perkiraan jumlah PUK Provinsi DKI Jakarta berdasarkan kota/kabupaten administrasi dengan menggunakan data SAKERNAS. Secara umum, PUK DKI Jakarta diperkirakan mengalami peningkatan dalam periode 2025-2030 dengan laju pertumbuhan majemuk sebesar 0,5% per tahun. Alhasil, PUK diperkirakan akan meningkat dari semula 8,43 juta jiwa pada tahun 2025 menjadi 8,64 juta pada tahun 2030. Kemudian bila ditinjau dari distribusi per kabupaten/kota administrasi, Jakarta Timur dan Jakarta Pusat diperkirakan mengalami peningkatan porsi PUK dari semula masing-masing 28,8% dan 9,9% pada tahun 2025 menjadi 30,5% dan 11,4% pada tahun 2030. Situasi yang sebaliknya terjadi pada Jakarta Barat, Jakarta Selatan, dan Jakarta Utara yang mengalami penurunan jumlah PUK sehingga porsi ketiganya menjadi mengecil dari semula berturut-turut sebesar 23,2%, 21,1%, dan 16,8% pada tahun 2025 menjadi 21,2%, 20,4%, dan 16,2% pada tahun 2030.

Tabel 4.4. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2026-2030

Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Laki-laki	4,200,256	4,238,825	4,270,761	4,302,682	4,332,560	4,357,009
Perempuan	4,230,367	4,238,013	4,241,530	4,246,752	4,259,152	4,286,695
Jumlah	8,430,623	8,476,838	8,512,291	8,549,434	8,591,712	8,643,704

Catatan: Data kabupaten/kota pada tahun 2025 merupakan hasil pembulatan pada tahap antara berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Selanjutnya, **Tabel 4.4** menyajikan perkiraan jumlah PUK Provinsi DKI Jakarta menurut jenis kelamin. Jumlah PUK laki-laki memiliki laju pertumbuhan majemuk yang lebih tinggi (0,74% per tahun) bila dibandingkan jumlah PUK perempuan (0,26% per tahun) pada periode 2025-2030. Akibatnya, terdapat perubahan porsi antara keduanya dari semula relatif seimbang (50% laki-laki dan 50% perempuan) pada tahun 2025 menjadi lebih banyak PUK berjenis kelamin laki-laki (50,4%) bila dibandingkan perempuan (49,6%) pada tahun 2030.

Tabel 4.5. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi (Orang), 2025-2030

Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Maksimal SD*	1,089,530	1,020,150	963,603	924,875	895,199	860,465
SMP sederajat	1,484,637	1,488,033	1,505,501	1,475,729	1,453,655	1,471,799
SMA sederajat	2,456,002	2,488,029	2,441,950	2,493,427	2,526,346	2,544,499
SMK sederajat	1,736,349	1,798,721	1,869,007	1,924,975	1,991,243	2,063,149
Diploma	346,679	336,652	328,843	319,471	312,398	306,847
Universitas	1,317,426	1,345,253	1,403,387	1,410,958	1,412,871	1,396,944
Jumlah	8,430,623	8,476,838	8,512,291	8,549,434	8,591,712	8,643,704

Catatan: *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat. Data tahun 2025 merupakan hasil proyeksi. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Komposisi tingkat pendidikan tertinggi dari PUK di Provinsi DKI Jakarta diperkirakan turut mengalami perubahan pada tahun 2025-2030 (**Tabel 4.5**). Jumlah PUK berpendidikan tertinggi SD sederajat atau lebih rendah, SMP sederajat, dan diploma (DI, DII, dan D3) diperkirakan akan mengalami penurunan dengan laju pertumbuhan majemuk masing-masing sebesar -4,6%, -0,2%, dan -2,4%. Di sisi lain, jumlah PUK berpendidikan tertinggi SMA sederajat, SMK sederajat, dan universitas (D4, S1, S2, dan S3) diperkirakan meningkat dengan laju pertumbuhan majemuk secara berturut-turut 0,7%, 3,5%, dan 1,2%. Kedua tren ini berimbas pada komposisi tingkat pendidikan tertinggi PUK pada tahun 2030 yang terdiri atas SMA sederajat (29,4%, naik 0,3 poin persentase), SMK sederajat (23,9%, naik 3,3 poin persentase), SMP (17,0%, turun 0,6 poin persentase), universitas (16,2%, naik 0,6 persen persentase) SD sederajat atau lebih rendah (10,0%, turun 2,9 persen poin), dan diploma (3,5%, turun 0,6 poin persentase).

Tabel 4.6. Proyeksi Penduduk Usia Kerja (PUK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Golongan Umur (Orang), 2025-2030

Golongan Umur	2025	2026	2027	2028	2029	2030
15-19	809,721	803,073	795,705	788,646	782,288	776,697
20-24	816,012	807,868	799,890	793,172	787,950	783,945
25-29	815,148	803,325	791,448	780,907	772,120	766,227
30-34	817,620	801,371	786,425	773,613	762,428	753,347
35-39	850,844	836,326	818,258	799,093	780,800	765,078
40-44	840,121	836,034	831,673	827,098	820,966	812,276
45-49	824,835	826,071	822,857	817,652	812,529	809,135
50-54	743,374	758,125	770,963	782,241	791,373	798,085
55-59	628,035	646,510	663,876	680,947	697,773	714,525
60-64	501,532	521,175	539,289	556,972	574,945	593,852
65+	783,381	836,961	891,908	949,093	1,008,540	1,070,538
Jumlah	8,430,623	8,476,838	8,512,291	8,549,434	8,591,712	8,643,704

Catatan: Data tahun 2025 merupakan hasil proyeksi. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Tabel 4.6 memuat perkiraan PUK di Provinsi DKI Jakarta berdasarkan klasifikasi golongan umur. Tiga kelompok usia dengan laju pertumbuhan tahunan majemuk tertinggi secara berturut-turut sebagai berikut: usia di atas 65 tahun (6,4%), usia 60-64 tahun (3,4%), dan usia 55-59 tahun (2,6%). Kemudian tiga kelompok usia dengan laju pertumbuhan tahunan majemuk terendah secara berturut-turut sebagai berikut: usia 35-39 tahun (-2,1%), usia 30-34 tahun (-1,6%), dan usia 25-29 tahun (-1,2%). Kondisi ini mencerminkan tren penuaan demografi di Provinsi DKI Jakarta di mana porsi PUK berusia di atas 55 tahun mengalami peningkatan dari semula 22,7% pada tahun 2025 menjadi 27,5% pada tahun 2030.

4.2 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan persentase dari Penduduk Usia Kerja (PUK) yang menjadi Angkatan Kerja (AK). TPAK merupakan indikator seberapa banyak PUK suatu wilayah yang berpartisipasi secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik sebagai pekerja maupun semakin pencari kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi TPAK, maka semakin sedikit presentase PUK yang termasuk ke dalam Bukan Angkatan Kerja (BUK) baik karena sekolah, mengurus rumah tangga, ataupun alasan lainnya.

Tabel 4.7. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2026-2030

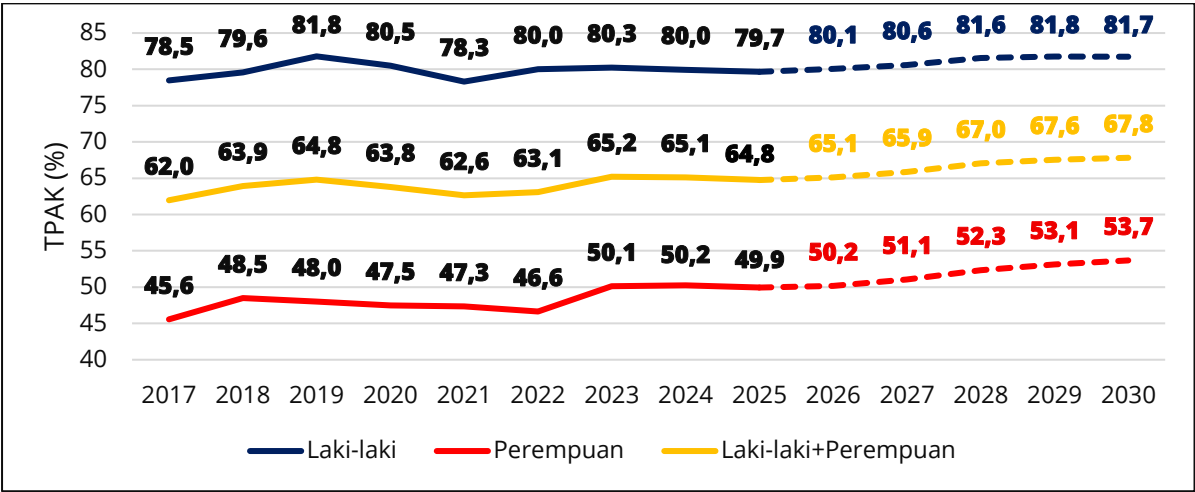
Kabupaten/Kota	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Kepulauan Seribu	71.98	74.94	77.12	78.27	79.59	81.50
Jakarta Selatan	64.59	65.56	67.10	68.32	69.04	69.08
Jakarta Timur	64.00	63.85	64.10	65.29	65.93	66.47
Jakarta Pusat	65.28	63.88	64.31	65.03	65.36	66.28
Jakarta Barat	63.71	65.48	66.39	67.53	67.78	67.37
Jakarta Utara	67.24	66.84	67.70	69.19	69.77	70.18
TPAK	64.75	65.11	65.89	67.05	67.56	67.82

Catatan: Data kabupaten/kota pada tahun 2025 merupakan hasil pembulatan pada tahap antara berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Tabel 4.7 menunjukkan perkiraan TPAK Provinsi DKI Jakarta di tiap-tiap kabupaten/kota administrasi pada periode 2025-2030. Secara umum, TPAK agregat Provinsi DKI Jakarta diproyeksikan meningkat dari 64,8% pada tahun 2025 menjadi 67,8% pada tahun 2030, Seluruh TPAK di tiap kabupaten/kota administrasi diperkirakan akan mengalami peningkatan TPAK. Secara khusus, TPAK Kepulauan Seribu diperkirakan akan mengalami peningkatan TPAK terbesar, yakni sebesar 9,5 poin persentase pada kurun 2025-2030. Secara berturut-turut angka ini kemudian disusul oleh Jakarta Selatan (4,5 poin persentase), Jakarta Barat (3,7 poin persentase), Jakarta Utara (2,9 poin persentase), Jakarta Timur (2,5 poin persentase), dan Jakarta Pusat (1,0 poin persentase).

Selanjutnya, **Gambar 4.1** menunjukkan data historis tahun 2017 hingga 2025 dan perkiraan tahun 2026-2030 dari TPAK Provinsi DKI Jakarta menurut jenis kelamin. Secara historis, TPAK pada tahun 2017-2019 menunjukkan adanya tren peningkatan khususnya pada laki-laki. Tren ini kemudian berbalik pada saat pandemi Covid-19 (2020-2021) di mana terjadi penurunan TPAK lantaran pekerja mengalami PHK/memilih untuk berhenti bekerja serta kemudian memutuskan untuk tidak kembali bekerja sama sekali. Penurunan TPAK pada periode ini juga dapat dijelaskan oleh peningkatan prevalensi pengangguran yang putus asa (*discouraged workers*) pasca Covid-19.

Gambar 4.1. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta menurut Jenis Kelamin Tahun 2026-2030



Sumber: LPEM FEB UI (2025)

Kemudian pada kurun 2021-2024, TPAK Kembali mengalami tren peningkatan. TPAK laki-laki meningkat dari semula 78,3% pada tahun 2021 menjadi 80% pada tahun 2024. Tren serupa terjadi pada TPAK perempuan yang meningkat dari 47,3% pada tahun 2021 menjadi 50,2% pada tahun 2024. Alhasil, TPAK total meningkat dari 62,6% pada tahun 2021 menjadi 65,1% pada tahun 2024. Kemudian pada tahun 2025 terjadi penurunan TPAK sebesar 0,3 poin persentase baik pada kelompok laki-laki maupun perempuan dengan TPAK agregat sebesar 64,8%.

Tabel 4.8. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2026-2030

Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Laki-laki	79.66	80.07	80.61	81.55	81.77	81.73
Perempuan	49.94	50.16	51.06	52.35	53.11	53.68
Jumlah	64.75	65.11	65.89	67.05	67.56	67.82

Catatan: Data kabupaten/kota pada tahun 2025 merupakan hasil pembulatan pada tahap antara berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Hasil perkiraan TPAK Provinsi DKI Jakarta menurut jenis kelamin (**Tabel 4.8**) menunjukkan tren peningkatan pada tahun 2025-2030 baik untuk laki-laki maupun perempuan. TPAK perempuan diperkirakan mengalami kenaikan dari semula 49,9% pada tahun 2025 menjadi 53,7% pada tahun 2030. TPAK laki-laki turut mengalami kenaikan meskipun dengan peningkatan yang lebih rendah: 79,7% pada tahun 2025 dan 81,7% pada tahun 2030. Kenaikan TPAK ini terjadi seiring dengan perubahan sosio-ekonomi yang ada di masyarakat: mulai dari pergeseran norma sosial terkait perempuan yang bekerja, perubahan persepsi terhadap pembagian tanggung jawab rumah tangga antara suami dan istri, peningkatan tingkat pendidikan penduduk, hingga makin maraknya sistem kerja yang fleksibel.

Tabel 4.9. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Tingkat Pendidikan (Orang), 2025-2030

Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Maksimal SD*	57.36	58.49	58.51	58.49	57.83	56.97
SMP sederajat	46.06	44.67	43.53	43.32	42.89	42.61
SMA sederajat	59.36	62.79	64.40	64.86	65.35	65.95
SMK sederajat	79.87	76.18	76.43	78.24	79.43	79.66
Diploma	79.45	73.06	72.51	73.86	74.37	74.17
Universitas	78.17	80.27	81.92	84.53	84.84	85.57
Jumlah	64.75	65.11	65.89	67.05	67.56	67.82

Catatan: (1) *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat; (2) Data tahun 2025 merupakan hasil proyeksi. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Hasil perkiraan TPAK Provinsi DKI Jakarta menurut golongan umur disajikan di **Tabel 4.9**. Hasilnya, kelompok berpendidikan universitas diproyeksikan mengalami lonjakan TPAK yang paling tinggi (naik 7,4 poin persentase), disusul oleh kelompok berpendidikan SMA sederajat (6,6 poin persentase). Sebaliknya, kelompok berpendidikan diploma mengalami penurunan TPAK terbesar (turun 5,3 poin persentase), diikuti oleh kelompok berpendidikan SMP sederajat (turun 3,4 poin persentase).

Tabel 4.10. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Provinsi DKI Jakarta Menurut Golongan Umur (Orang), 2025-2030

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15-19	19.46	20.14	20.83	21.33	21.80	22.17
20-24	66.77	67.90	69.15	69.84	70.07	69.82
25-29	80.61	79.65	79.07	78.39	77.80	77.09
30-34	80.06	80.22	79.33	77.55	74.19	70.77
35-39	75.53	77.46	80.95	84.44	87.53	90.03
40-44	77.55	80.24	82.90	84.44	86.22	88.02
45-49	78.80	79.99	83.37	86.64	91.37	95.33
50-54	75.12	75.31	75.87	84.80	87.94	90.93
55-59	68.16	67.31	66.88	65.61	64.56	63.44
60-64	54.13	53.21	52.46	51.35	50.39	49.24
65+	30.98	31.49	32.54	33.74	34.28	34.76
Jumlah	64.75	65.11	65.89	67.05	67.56	67.82

Catatan: Data tahun 2025 merupakan hasil proyeksi. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Selanjutnya, **Tabel 4.10** menampilkan perkiraan TPAK Provinsi DKI Jakarta menurut golongan umur. Peningkatan TPAK terbesar diperkirakan terjadi pada kelompok usia 50-54 tahun, 45-49 tahun, dan 35-39 tahun dengan masing-masing mengalami kenaikan

sebesar 15,8, 14,7, dan 10,5 poin persentase. Di sisi lain, kelompok usia 30-34 tahun dan 25-29 tahun diperkirakan mengalami penurunan TPAK terbesar dengan masing-masing sebesar 7,3 dan 3,5 poin persentase.

4.3 Perkiraan Angkatan Kerja

Proyeksi Angkatan Kerja dilakukan dengan mengalikan antara TPAK dan PUK Provinsi DKI Jakarta untuk tahun 2025-2030. **Tabel 4.11** menyajikan perkiraan jumlah angkatan kerja Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2026-2030. Secara umum, terjadi peningkatan angkatan kerja Provinsi DKI Jakarta dengan laju pertumbuhan tahunan majemuk sebesar 1,4%, yakni dari sekitar 5,46 juta pada tahun 2025 menjadi 5,86 juta pada tahun 2030. Kemudian bila ditinjau berdasarkan klasifikasi kabupaten/kota administratif, laju pertumbuhan tahunan majemuk angkatan kerja terbesar diperkirakan terjadi di Kepulauan Seribu (6,3% per tahun), diikuti oleh Jakarta Pusat (3,5% per tahun) dan Jakarta Timur (2,4% per tahun). Pada tahun 2030 diperkirakan dari 5,86 juta angkatan kerja di Provinsi DKI Jakarta, sebanyak 29,9% berasal dari Jakarta Timur, 21,1% berasal dari Jakarta Barat, 20,8% berasal dari Jakarta Selatan, 16,8% berasal dari Jakarta Utara, 11,1% berasal dari Jakarta Pusat, dan 0,4% berasal dari Kepulauan Seribu.

Tabel 4.11. Perkiraan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2026-2030

Kabupaten/Kota	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Kepulauan Seribu	15,400	16,776	18,004	19,007	19,974	20,873
Jakarta Selatan	1,148,300	1,165,767	1,188,235	1,205,065	1,215,562	1,219,821
Jakarta Timur	1,552,040	1,575,114	1,612,363	1,673,632	1,718,046	1,750,382
Jakarta Pusat	546,910	557,604	583,450	611,797	632,797	650,244
Jakarta Barat	1,244,250	1,261,428	1,255,370	1,254,177	1,242,951	1,235,505
Jakarta Utara	951,900	942,852	951,007	968,468	975,405	985,185
Jumlah	5,458,799	5,519,541	5,608,429	5,732,146	5,804,735	5,862,010

Catatan: Data tahun 2025 merupakan hasil pembulatan berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Tabel 4.12 menyajikan perkiraan angkatan kerja DKI Jakarta menurut jenis kelamin. Laju pertumbuhan tahunan majemuk pada angkatan kerja perempuan diperkirakan sebesar 1,7% per tahun, lebih tinggi dibandingkan laki-laki (1,4% per tahun). Hal ini berakibat terhadap peningkatan porsi angkatan kerja perempuan pada tahun 2030 yakni sebesar 39,3%, naik 0,5 poin persentase dibandingkan tahun 2025.

Tabel 4.12. Perkiraan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2026-2030

Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Laki-laki	3,345,953	3,393,820	3,442,663	3,509,039	3,542,521	3,561,060
Perempuan	2,112,846	2,125,721	2,165,766	2,223,107	2,262,214	2,300,950
Jumlah	5,458,799	5,519,541	5,608,429	5,732,146	5,804,735	5,862,010

Catatan: Data kabupaten/kota pada tahun 2025 merupakan hasil pembulatan pada tahap antara berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Selanjutnya, pada **Tabel 4.13** ditampilkan perkiraan angkatan kerja Provinsi DKI Jakarta menurut tingkat pendidikan tertinggi. Secara umum, persediaan angkatan kerja berpendidikan SMK sederajat, universitas, dan SMA sederajat diperkirakan mengalami tren peningkatan dengan laju pertumbuhan tahunan majemuk sebesar 3,5%, 3,0%, dan 2,9% per tahun. Hal yang sebaliknya terjadi pada kelompok berpendidikan SD sederajat atau lebih rendah (-4,7% per tahun), diploma (-3,7% per tahun), dan SMP sederajat (-1,7% per tahun). Pada tahun 2030, komposisi angkatan kerja Provinsi DKI Jakarta terdiri atas SMA sederajat (28,6%), SMK sederajat (28,0%), universitas (20,4%), SMP sederajat (10,7%), SD sederajat atau lebih rendah (8,4%), dan diploma (3,9%).

Tabel 4.13. Perkiraan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta Menurut Tingkat Pendidikan (Orang), 2026-2030

Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Maksimal SD*	624,920	596,637	563,790	540,971	517,720	490,196
SMP sederajat	683,760	664,715	655,388	639,279	623,446	627,158
SMA sederajat	1,457,970	1,562,208	1,572,693	1,617,196	1,651,010	1,678,224
SMK sederajat	1,386,870	1,370,201	1,428,431	1,506,068	1,581,560	1,643,498
Diploma	275,450	245,944	238,459	235,970	232,325	227,574
Universitas	1,029,840	1,079,837	1,149,668	1,192,662	1,198,673	1,195,360
Jumlah	5,458,799	5,519,541	5,608,429	5,732,146	5,804,735	5,862,010

Catatan: (1) *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat; (2) Data pada tahun 2025 merupakan hasil pembulatan berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Selanjutnya, pada Tabel **4.14** disajikan perkiraan angkatan kerja Provinsi DKI Jakarta periode 2025-2030 berdasarkan golongan umur. Secara umum, laju pertumbuhan tahunan majemuk terbesar diperkirakan terjadi pada kelompok usia di atas 65 tahun (8,9% per tahun), disusul oleh kelompok usia 50-54 tahun (5,4% per tahun), dan 45-49 tahun (3,1% per tahun). Sebaliknya, kelompok berusia 30-34 tahun dan 25-29 tahun masing-masing diperkirakan mengalami penurunan sebesar 3,5% dan 2,1% per tahun. Pada tahun 2030, pasokan angkatan kerja DKI Jakarta memiliki komposisi sebagai berikut: 25,1% berusia 40-49 tahun, 21,1% berusia 30-39 tahun, 20,1% berusia 50-59 tahun, 19,4% berusia 20-29 tahun, 11,3% berusia di atas 60 tahun, dan 2,9% berusia 15-19 tahun.

Tabel 4.14. Perkiraan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta Menurut Golongan Umur (Orang), 2025-2030

Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15-19	82,180	77,594	72,219	70,984	69,938	65,261
20-24	471,171	464,909	456,647	465,930	466,269	466,582
25-29	606,404	595,427	580,035	564,635	548,812	545,191
30-34	594,699	585,565	590,391	583,468	570,560	557,969
35-39	619,968	612,495	616,756	615,615	608,049	599,720
40-44	646,110	639,895	642,404	650,964	650,814	651,490
45-49	641,022	661,662	687,314	715,700	736,138	754,740
50-54	545,625	568,505	590,349	617,079	639,339	658,313
55-59	412,011	437,630	457,911	485,999	508,859	527,487
60-64	264,705	282,825	302,962	324,915	347,542	359,706
65+	244,569	263,555	282,186	307,272	330,470	349,949
Jumlah	5,128,464	5,190,062	5,279,174	5,402,561	5,476,790	5,536,408

Catatan: Data tahun 2025 merupakan hasil proyeksi. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

5 PERKIRAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA

Kebutuhan tenaga kerja pada dasarnya mencerminkan kapasitas perekonomian daerah dalam menyediakan lapangan kerja, baik dari sisi jumlah maupun kualitas, sesuai dengan dinamika sektor usaha. Semakin baik pertumbuhan ekonomi yang terjadi, semakin besar pula potensi penyerapan tenaga kerja yang pada gilirannya dapat menekan angka pengangguran, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta memperkuat daya saing daerah. Proses penciptaan lapangan kerja tidak dapat dilepaskan dari proyeksi pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi yang stabil diharapkan mampu memperluas kesempatan kerja di berbagai sektor strategis, sementara peningkatan produktivitas menjadi indikator efisiensi dan nilai tambah dari tenaga kerja yang ada. Oleh karena itu, bab ini akan mencakup perkiraan perekonomian, kesempatan kerja, dan produktivitas tenaga kerja di DKI Jakarta untuk tahun 2025-2030.

5.1 Perkiraan Perekonomian

Fenomena perekonomian Indonesia dalam beberapa tahun mendatang diproyeksikan akan dipengaruhi oleh kombinasi faktor global dan domestik. Dari sisi global, perlambatan ekonomi Tiongkok, volatilitas harga komoditas, serta kebijakan suku bunga di Amerika Serikat akan berpengaruh pada arus modal, nilai tukar rupiah, dan daya saing ekspor nasional. Dari sisi domestik, konsumsi rumah tangga diperkirakan tetap menjadi motor utama pertumbuhan, didukung oleh stabilitas inflasi dan peningkatan daya beli masyarakat. Selain itu, investasi di sektor infrastruktur, energi terbarukan, dan hilirisasi sumber daya alam akan menjadi fokus utama pemerintah. Seiring dengan itu, transformasi digital dan agenda keberlanjutan juga diproyeksikan semakin menonjol, ditandai dengan pesatnya pertumbuhan *e-commerce*, *digital banking*, serta pemanfaatan teknologi pada sektor manufaktur dan UMKM.

Perkembangan ekonomi tersebut memiliki implikasi langsung terhadap dunia ketenagakerjaan. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menjadi indikator penting karena mencerminkan kapasitas ekonomi suatu daerah dalam menghasilkan output sekaligus menyediakan lapangan kerja. Semakin tinggi pertumbuhan PDRB, semakin besar pula peluang penyerapan tenaga kerja. Selain itu, proyeksi PDRB juga menunjukkan arah transformasi struktur ekonomi, misalnya pergeseran dari sektor primer menuju sektor jasa modern, yang akan menentukan jenis keterampilan dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan di masa depan. Hal ini menjadi dasar penting dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan, pendidikan, dan pelatihan agar selaras dengan kebutuhan pasar kerja.

Dalam konteks DKI Jakarta, **Tabel 5.1** menunjukkan perkiraan laju pertumbuhan PDRB ADHK 2010 menurut lapangan usaha untuk periode 2025–2030. Beberapa sektor diproyeksikan mengalami pertumbuhan yang cukup tinggi selama periode tersebut. Sektor transportasi dan pergudangan, informasi dan komunikasi, serta jasa kesehatan dan kegiatan sosial konsisten mencatat pertumbuhan yang relatif besar dibanding sektor lainnya.

Selain itu, sektor penyediaan akomodasi dan makan minum, jasa perusahaan, dan perdagangan besar dan eceran juga menunjukkan tren pertumbuhan yang stabil.

Sementara itu, beberapa sektor lain seperti pertambangan dan penggalian serta administrasi pemerintahan menunjukkan pertumbuhan yang lebih rendah dengan fluktuasi sepanjang periode proyeksi.

Tabel 5.1. Perkiraan Laju Pertumbuhan PDRB ADHK 2010 Menurut Lapangan Usaha (%), 2025-2030

Lapangan Usaha	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	2.83	4.03	2.78	0.32	2.54	3.12
Pertambangan dan Penggalian	-0.85	0.15	-1.07	-1.80	-1.63	-1.76
Industri Pengolahan	3.28	4.18	2.60	3.16	2.84	4.61
Pengadaan Listrik dan Gas	1.44	2.68	1.68	1.23	1.75	2.03
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	3.17	4.41	3.83	3.73	3.90	4.37
Konstruksi	1.31	0.80	1.73	1.90	2.26	2.59
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	4.15	3.88	4.99	4.82	6.28	6.18
Transportasi dan Pergudangan	5.45	9.18	7.18	7.40	8.35	8.84
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	4.32	7.06	7.09	6.46	7.57	7.63
Informasi dan Komunikasi	9.11	9.48	7.78	6.82	7.87	8.55
Jasa Keuangan dan Asuransi	7.67	2.44	7.48	9.37	4.01	1.00
Real Estat	3.59	4.24	2.83	1.92	2.66	3.27
Jasa Perusahaan	5.49	6.23	5.03	5.19	6.04	6.33
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	-0.37	1.43	1.18	0.91	0.32	0.77
Jasa Pendidikan	5.83	4.96	3.78	3.95	4.64	4.78
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	8.81	9.59	9.27	9.91	9.76	9.21
Jasa Lainnya	4.58	7.74	7.09	6.67	7.70	7.86
Jumlah	5.00	5.10	5.20	5.30	5.40	5.50

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

Tabel 5.2 menunjukkan proyeksi nilai PDRB DKI Jakarta (ADHK 2010) menurut lapangan usaha untuk periode 2025–2030. Secara keseluruhan, nilai PDRB diperkirakan meningkat setiap tahun selama periode tersebut. Beberapa sektor dengan nilai terbesar antara lain perdagangan besar dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor, informasi dan komunikasi, serta industri pengolahan. Selain itu, sektor jasa keuangan dan asuransi,

transportasi dan perdagangan, serta real estat juga menunjukkan peningkatan nilai dari tahun ke tahun. Hampir seluruh sektor dalam tabel memperlihatkan pertumbuhan nominal sepanjang periode proyeksi.

Tabel 5.2. Perkiraan PDRB ADHK 2010 Menurut Lapangan Usaha (Miliar Rp), 2025-2030

Lapangan Usaha	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	1,559	1,622	1,667	1,673	1,715	1,769
Pertambangan dan Penggalian	1,967	1,970	1,949	1,914	1,883	1,850
Industri Pengolahan	243,379	253,542	260,141	268,374	276,007	288,737
Pengadaan Listrik dan Gas	3,363	3,453	3,511	3,554	3,616	3,689
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	857	895	929	964	1,001	1,045
Konstruksi	234,660	236,546	240,631	245,215	250,756	257,250
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	358,051	371,946	390,492	409,320	435,032	461,920
Transportasi dan Pergudangan	95,467	104,227	111,705	119,975	129,988	141,478
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	112,974	120,946	129,521	137,893	148,326	159,645
Informasi dan Komunikasi	322,207	352,764	380,208	406,134	438,116	475,573
Jasa Keuangan dan Asuransi	251,667	257,816	277,112	303,089	315,235	318,379
Real Estat	130,258	135,786	139,627	142,306	146,093	150,871
Jasa Perusahaan	188,913	200,690	210,775	221,723	235,121	250,009
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	66,501	67,449	68,245	68,866	69,089	69,624
Jasa Pendidikan	97,984	102,848	106,732	110,953	116,103	121,651
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	52,648	57,699	63,045	69,294	76,055	83,062
Jasa Lainnya	96,139	103,584	110,928	118,326	127,432	137,452
Jumlah	2,258,593	2,373,782	2,497,218	2,629,571	2,771,568	2,924,004

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

Tabel 5.3 memperlihatkan perkiraan laju pertumbuhan PDRB ADHK 2010 menurut kabupaten/kota di DKI Jakarta sepanjang periode 2025–2030. Secara umum, laju pertumbuhan total DKI Jakarta diperkirakan bergerak naik dan hampir seluruh wilayah kota administrasi berada di kisaran pertumbuhan sekitar 5 persen per tahun dengan tren meningkat. Perbedaan utama terlihat pada Kabupaten Kepulauan Seribu yang proyeksi

pertumbuhannya berada di kisaran sekitar 1 persen, jauh lebih rendah dibandingkan wilayah kota lainnya.

Hal ini dapat dikaitkan dengan struktur ekonomi dan kapasitas kegiatan produktif di masing-masing wilayah. Kota-kota administrasi di DKI Jakarta didominasi sektor jasa modern, perdagangan, keuangan, dan aktivitas ekonomi bernilai tambah tinggi yang relatif responsif terhadap pemulihan dan ekspansi ekonomi nasional. Sementara itu, Kepulauan Seribu memiliki basis ekonomi yang cenderung berbeda—utamanya pariwisata, perikanan, dan jasa terkait—dengan keterbatasan infrastruktur dan skala pasar, sehingga ruang akselerasi pertumbuhan tahunannya diperkirakan lebih terbatas dan tercermin dalam angka proyeksi yang lebih rendah.

Tabel 5.3. Perkiraan Laju Pertumbuhan PDRB ADHK 2010 Menurut Kabupaten/Kota (%), 2025-2030

Kabupaten/Kota	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Kepulauan Seribu	1.01	1.50	1.47	1.43	1.37	1.31
Jakarta Selatan	5.03	5.45	5.52	5.60	5.62	5.62
Jakarta Timur	3.88	4.73	4.76	4.94	5.12	5.35
Jakarta Pusat	5.02	5.14	5.28	5.43	5.45	5.43
Jakarta Barat	4.97	5.64	5.71	5.78	5.83	5.85
Jakarta Utara	3.05	4.41	4.58	4.57	4.86	5.25
Jumlah	5.00	5.10	5.20	5.30	5.40	5.50

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

Tabel 5.4 memperlihatkan perkiraan nilai PDRB DKI Jakarta (ADHK 2010) menurut kabupaten/kota periode 2025–2030, yang secara keseluruhan menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Nilai PDRB total DKI Jakarta diproyeksikan terus naik, dengan kontribusi terbesar berasal dari lima kota administrasi (Jakarta Pusat, Selatan, Timur, Barat, dan Utara) yang masing-masing mencatat kenaikan nilai secara bertahap sepanjang periode proyeksi. Sementara itu, Kabupaten Kepulauan Seribu juga mengalami peningkatan nilai PDRB namun dengan skala yang jauh lebih kecil dibandingkan kota-kota lainnya, mencerminkan konsentrasi aktivitas ekonomi yang masih terpusat di wilayah kota administrasi.

Tabel 5.4. Perkiraan PDRB ADHK 2010 Menurut Kabupaten/Kota (%), 2025-2030

Kabupaten/Kota	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Kepulauan Seribu	3,302	3,351	3,400	3,449	3,496	3,542
Jakarta Selatan	525,609	554,233	584,825	617,564	652,287	688,928
Jakarta Timur	376,118	393,903	412,640	433,016	455,208	479,576
Jakarta Pusat	559,321	588,093	619,162	652,813	688,415	725,779
Jakarta Barat	402,170	424,853	449,110	475,063	502,761	532,148
Jakarta Utara	392,075	409,348	428,082	447,666	469,400	494,031
Jumlah	2,258,593	2,373,782	2,497,218	2,629,571	2,771,568	2,924,004

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

5.2 Perkiraan Kesempatan Kerja

Dalam periode 2025-2030, Provinsi DKI Jakarta diperkirakan mampu menciptakan 410,104 tambahan kesempatan kerja. Potensi ini sejalan dengan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, terutama didorong oleh sektor perdagangan, jasa keuangan, informasi dan komunikasi, serta berbagai sektor jasa lainnya yang menjadi tulang punggung perekonomian ibu kota. Agar proyeksi ini dapat terealisasi, diperlukan dukungan kebijakan pemerintah daerah yang berorientasi pada penciptaan lapangan kerja, disertai dengan terjaganya kondisi sosial, politik, dan keamanan yang kondusif sehingga dapat memberikan iklim yang positif bagi perkembangan dunia usaha dan penyerapan tenaga kerja.

5.2.1 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha

Pertumbuhan kesempatan kerja berdasarkan lapangan usaha (Tabel 5.3) secara keseluruhan, jumlah kesempatan kerja diproyeksikan meningkat dari sekitar 5,12 juta orang pada tahun 2025 menjadi 5,53 juta orang pada tahun 2030. Kenaikan ini mencerminkan pertumbuhan permintaan tenaga kerja yang sejalan dengan peningkatan aktivitas ekonomi di berbagai sektor.

Sektor dengan kontribusi terbesar terhadap penyerapan tenaga kerja adalah perdagangan besar dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor, yang konsisten mempekerjakan lebih dari 1,2 juta orang setiap tahun hingga 2030. Selain itu, sektor transportasi dan pergudangan serta penyediaan akomodasi dan makan minum juga menunjukkan tren peningkatan, masing-masing diproyeksikan mencapai lebih dari 724 ribu dan 795 ribu pekerja pada 2030, sejalan dengan meningkatnya mobilitas, logistik, dan kebutuhan pariwisata perkotaan. Sektor industri pengolahan tetap menjadi penyerap tenaga kerja penting dengan kisaran lebih dari 500 ribu orang, meskipun pertumbuhannya relatif stagnan.

Beberapa sektor jasa juga memperlihatkan tren positif, seperti jasa perusahaan, jasa pendidikan, dan jasa kesehatan serta kegiatan sosial, yang menunjukkan peningkatan permintaan tenaga kerja secara konsisten. Pertumbuhan di sektor-sektor ini menjadi tanda arah transformasi ekonomi DKI Jakarta yang semakin bergantung pada jasa modern dan berbasis pengetahuan.

Tabel 5.5. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha (Ribu Orang), 2025-2030

Lapangan Usaha	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Pertanian. Kehutanan. dan Perikanan	19,72	23,99	21,32	19,01	17,14	17,28
Pertambangan dan Penggalian	10,05	8,33	8,47	6,93	3,89	2,53
Industri Pengolahan	571,30	541,28	552,55	570,58	572,48	579,96
Pengadaan Listrik dan Gas	9,83	10,67	9,43	8,65	7,62	6,38
Pengadaan Air. Pengelolaan	31,60	26,85	30,67	31,50	34,28	37,09

Lapangan Usaha	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Sampah, Limbah, dan Daur Ulang						
Konstruksi	242,21	259,77	268,04	280,27	291,43	300,20
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	1.180,20	1.182,59	1.179,03	1.175,13	1.171,60	1.175,11
Transportasi dan Pergudangan	606,44	634,36	640,22	654,71	663,63	671,31
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	649,98	684,53	697,53	728,21	751,68	766,92
Informasi dan Komunikasi	130,03	135,30	139,15	143,46	146,45	147,97
Jasa Keuangan dan Asuransi	169,58	174,08	179,53	182,62	180,59	170,56
Real Estat	141,22	141,50	151,45	162,08	177,70	183,46
Jasa Perusahaan	234,38	254,50	254,68	260,32	254,45	252,71
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	250,96	255,34	263,14	279,96	289,46	297,94
Jasa Pendidikan	269,05	276,95	302,80	327,00	343,17	355,77
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	129,66	136,51	142,19	143,17	146,25	150,39
Jasa Lainnya	482,26	441,24	433,83	425,48	420,57	415,38
Jumlah	5.128,47	5.187,78	5.274,04	5.399,10	5.472,39	5.530,97

Sumber: diolah LPEM FEB UI (2025)

5.2.2 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur

Pada **Tabel 5.4** disajikan perkiraan kesempatan kerja di DKI Jakarta menurut golongan umur periode 2025-2030. Secara total, jumlah kesempatan kerja menunjukkan tren pertumbuhan tenaga kerja yang konsisten. Peningkatan ini sejalan dengan perkembangan aktivitas ekonomi Jakarta yang mendorong penyerapan tenaga kerja lintas kelompok usia.

Berdasarkan distribusi umur, kelompok usia 25-29 tahun, 30-34 tahun, dan 35-39 tahun mendominasi pasar tenaga kerja, masing-masing menembus lebih dari 570 ribu hingga 620 ribu orang pada 2024. Sementara itu, kelompok usia 40-44 tahun dan 45-49 tahun juga menunjukkan kontribusi besar dengan jumlah pekerja lebih dari 680 ribu hingga 740 ribu orang. Tren ini mengindikasikan bahwa pasar kerja Jakarta masih didominasi oleh kelompok usia produktif muda hingga paruh baya. Pada sisi lain, kelompok usia 55 tahun ke atas tetap memberikan kontribusi signifikan, meski dalam proporsi yang lebih kecil, mencerminkan adanya kecenderungan penuaan tenaga kerja yang perlu diantisipasi.

Tabel 5.6. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur (Ribu Orang), 2025-2030

Golongan Umur	2025	2026	2027	2028	2029	2030
15-19	79,17	69,99	64,66	61,04	57,47	49,58
20-24	458,00	428,99	426,41	426,59	415,96	404,93
25-29	603,62	587,83	568,85	547,72	526,03	517,40
30-34	602,08	608,40	602,61	598,87	589,10	579,39
35-39	623,58	624,03	621,23	621,13	614,30	606,37
40-44	647,88	643,12	642,29	651,09	650,41	650,60
45-49	641,70	663,04	691,33	722,12	744,62	765,78
50-54	546,80	570,81	595,45	624,80	649,79	671,81
55-59	413,94	442,11	465,18	496,99	523,55	546,14
60-64	266,25	285,55	309,19	334,07	360,32	375,45
65+	245,45	263,90	286,84	314,68	340,83	363,54
Jumlah	5.128,47	5.187,78	5.274,04	5.399,10	5.472,39	5.530,97

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

5.2.3 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Gambaran mengenai penyerapan tenaga kerja lintas jenjang Pendidikan pada **Tabel 5.5**, menunjukkan dari sisi distribusi, tenaga kerja dengan pendidikan SMA dan SMK sederajat mendominasi pasar kerja, masing-masing mencapai lebih dari 1,7 juta dan 1,3 juta orang pada tahun 2029-2030. Kelompok tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan universitas juga mengalami peningkatan signifikan, dari 940 ribu orang pada 2025 menjadi sekitar 1,1 juta orang pada 2030, sejalan dengan kebutuhan tenaga kerja berkeahlian tinggi pada sektor jasa modern, teknologi informasi, dan keuangan. Sebaliknya, kesempatan kerja bagi tenaga kerja dengan pendidikan maksimal SD dan SMP sederajat cenderung menurun, mencerminkan pergeseran struktur permintaan tenaga kerja di Jakarta menuju kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi.

Tabel 5.7. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan (Ribu Orang), 2025-2030

Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Maksimal SD*	607,24	585,59	554,47	522,60	492,73	480,79
SMP sederajat	648,66	642,60	622,31	623,13	622,99	614,18
SMA sederajat	1.353,31	1.457,57	1.507,75	1.587,81	1.638,81	1.647,19
SMK sederajat	1.293,10	1.291,00	1.304,74	1.334,95	1.365,01	1.435,89
Diploma	259,20	228,31	231,95	227,28	223,40	217,28
Universitas	966,96	982,70	1.052,82	1.103,33	1.129,44	1.135,64
Jumlah	5.128,47	5.187,78	5.274,04	5.399,10	5.472,39	5.530,97

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

5.2.4 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin yang digambarkan pada **Tabel 5.6**, memperlihatkan kecenderungan pasar tenaga kerja yang lebih didominasi oleh laki-laki.

Pada tahun 2025, jumlah pekerja laki-laki tercatat sekitar 3,14 juta orang dan meningkat menjadi 3,33 juta orang pada 2030. Sementara itu, jumlah pekerja perempuan naik dari 2,00 juta orang pada 2025 menjadi sekitar 2,22 juta orang pada 2030. Perkembangan ini menggambarkan adanya peningkatan partisipasi tenaga kerja perempuan, meskipun masih terdapat kesenjangan dengan pekerja laki-laki.

Tabel 5.8. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2025-2030

Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Laki-laki	3.138,03	3.167,96	3.203,94	3.272,28	3.311,16	3.334,54
Perempuan	1.990,44	2.019,82	2.070,10	2.126,81	2.161,22	2.196,43
TPAK	5.128,47	5.187,78	5.274,04	5.399,10	5.472,39	5.530,97

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

5.2.5 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan

Tabel 5.7 mencerminkan pertumbuhan positif pada berbagai kategori status pekerjaan. Berdasarkan distribusi, kelompok pekerja dengan status buruh/karyawan/pekerja mendominasi pasar kerja, mencapai lebih dari 2,9 juta orang pada 2025 dan diproyeksikan naik menjadi sekitar 3,04 juta orang pada 2024. Selain itu, kategori berusaha sendiri juga menjadi penyerap tenaga kerja yang cukup besar, meningkat dari 1,28 juta orang pada 2025 menjadi lebih dari 1,42 juta orang pada 2030, menunjukkan peran signifikan sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Sementara itu, kategori pekerja keluarga/tidak dibayar juga menunjukkan tren kenaikan, dari 316 ribu orang pada 2019 menjadi lebih dari 405 ribu orang pada 2030, yang menandakan adanya kontribusi kerja informal dalam perekonomian rumah tangga. Struktur kesempatan kerja di DKI Jakarta pada periode ini mencerminkan dominasi tenaga kerja formal di sektor perusahaan, namun tetap diiringi dengan peran penting wirausaha dan sektor informal dalam mendukung penciptaan lapangan kerja.

Tabel 5.9. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan (Orang), 2025-2030

Status Pekerjaan	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Berusaha sendiri	1.211,85	1.315,26	1.334,75	1.363,27	1.412,26	1.450,29
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar	300,82	267,62	275,98	280,67	292,05	310,11
Berusaha dibantu buruh tetap/dibayar	166,87	175,75	185,16	196,34	201,32	203,33
Buruh/Karyawan/Pegawai	3.083,12	2.910,10	2.938,92	3.019,09	3.004,88	2.969,35
Pekerja bebas di pertanian	0,78	1,44	1,95	2,04	1,92	1,74
Pekerja bebas di non-pertanian	114,42	179,92	178,02	168,54	165,49	175,82
Pekerja keluarga/tidak dibayar	250,62	337,69	359,25	369,14	394,47	420,34
Jumlah	5.128,47	5.187,78	5.274,04	5.399,10	5.472,39	5.530,97

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

5.2.6 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja

Berdasarkan perspektif kesempatan kerja menurut jumlah jam kerja dalam seminggu (**Tabel 5.8**), mayoritas tenaga kerja berada pada kelompok 35-44 jam dan 45-59 jam per minggu, yang menunjukkan dominasi pekerja penuh waktu dalam struktur pasar kerja Jakarta. Pada 2030, kelompok 35-44 jam diperkirakan mencapai lebih dari 1,84 juta orang, sementara kelompok 45-59 jam sekitar 1,80 juta orang. Sementara itu, pekerja dengan jam kerja di atas 60 jam cenderung menurun dari 873 ribu orang pada 2025 menjadi sekitar 661 ribu orang pada 2030, mengindikasikan adanya perbaikan dalam standar ketenagakerjaan serta peningkatan kesadaran terhadap keseimbangan kerja. Di sisi lain, kelompok dengan jam kerja sangat rendah (1-9 jam) justru meningkat signifikan dari 230 ribu orang pada 2025 menjadi 360 ribu orang pada 2030, yang dapat mencerminkan fleksibilitas kerja, peningkatan sektor informal, atau pola kerja paruh waktu.

Tabel 5.10. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja (Orang), 2025-2030

Jam Kerja	2025	2026	2027	2028	2029	2030
0 jam*	62,08	60,13	51,53	36,16	42,79	47,60
1-9 jam	233,70	261,72	287,62	310,70	345,74	382,49
10-14 jam	138,75	142,28	141,63	133,24	144,34	154,40
15-24 jam	320,59	313,46	305,13	271,44	276,06	318,33
25-34 jam	403,71	402,21	403,94	373,42	368,75	374,97
35-44 jam	1.586,77	1.632,18	1.703,33	1.779,01	1.820,21	1.855,17
45-59 jam	1.619,09	1.649,56	1.688,01	1.797,41	1.814,94	1.775,37
>60 jam	763,77	726,24	692,87	697,73	659,57	622,63
Jumlah	5.128,47	5.187,78	5.274,04	5.399,10	5.472,39	5.530,97

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

5.2.7 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota

Perbedaan distribusi kesempatan kerja antar wilayah administrasi pada **Tabel 5.9** mengindikasikan wilayah dengan penyerapan tenaga kerja terbesar adalah Jakarta Timur dan Jakarta Barat, masing-masing mencapai sekitar 1,64 juta orang dan 1,21 juta orang pada tahun 2030. Selanjutnya, Jakarta Selatan juga menunjukkan peran penting dengan lebih dari 1,17 juta pekerja. Sementara itu, Jakarta Pusat dan Jakarta Utara memiliki tingkat penyerapan lebih rendah, namun tetap tumbuh stabil, masing-masing sekitar 597 ribu dan 907 ribu pekerja pada 2030. Adapun Kabupaten Kepulauan Seribu memiliki kontribusi yang paling kecil, hanya sekitar 19 ribu pekerja, yang mencerminkan keterbatasan kapasitas ekonomi wilayah tersebut.

Tabel 5.11. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2025-2030

Kabupaten/Kota	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Kepulauan Seribu	14,21	15,46	16,52	17,49	18,36	19,17
Jakarta Selatan	1.089,83	1.105,43	1.126,68	1.144,39	1.154,66	1.159,05
Jakarta Timur	1.446,88	1.471,77	1.508,45	1.566,66	1.610,28	1.642,54
Jakarta Pusat	513,63	525,38	551,15	577,70	598,14	615,29
Jakarta Barat	1.169,34	1.183,21	1.176,54	1.178,62	1.168,55	1.161,94

Kabupaten/Kota	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Jakarta Utara	894,58	886,53	894,69	914,25	922,39	932,98
Jumlah	5.128,47	5.187,78	5.274,04	5.399,10	5.472,39	5.530,97

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

5.3 Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan daya saing dan keberlanjutan perekonomian DKI Jakarta di masa mendatang. Tingginya produktivitas tidak hanya mencerminkan efisiensi penggunaan tenaga kerja, tetapi juga menunjukkan nilai tambah yang dihasilkan dari setiap kegiatan ekonomi. Dalam konteks daerah metropolitan seperti Jakarta, peningkatan produktivitas menjadi kunci untuk menjaga pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan sekaligus memastikan kesejahteraan masyarakat dapat terus meningkat. Oleh karena itu, proyeksi produktivitas tenaga kerja perlu diperhatikan sebagai dasar dalam merumuskan strategi pembangunan ekonomi dan kebijakan ketenagakerjaan di ibu kota.

Berdasarkan **Tabel 5.10**, produktivitas tenaga kerja di DKI Jakarta menurut lapangan usaha diproyeksikan mengalami peningkatan konsisten dari Rp439,15 juta pada tahun 2025 menjadi Rp526,54 juta pada tahun 2030 per pekerja. Peningkatan ini mencerminkan perbaikan efisiensi serta nilai tambah yang dihasilkan oleh tenaga kerja di berbagai sektor ekonomi. Tren positif tersebut memperlihatkan bahwa pertumbuhan ekonomi Jakarta tidak hanya bertumpu pada penyerapan tenaga kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas dan produktivitas setiap pekerja.

Jika dilihat lebih rinci, sektor dengan produktivitas tertinggi adalah informasi dan komunikasi, yang melonjak dari Rp2,332 miliar pada 2025 menjadi Rp2,883 miliar pada 2030. Sektor jasa keuangan dan asuransi menempati posisi berikutnya, dengan kenaikan dari Rp1,383 miliar menjadi Rp1,741 miliar dalam periode yang sama. Selain itu, sektor real estat dan jasa perusahaan juga menunjukkan produktivitas yang relatif tinggi, keduanya stabil berada di atas Rp750 juta per pekerja. Sebaliknya, sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan, pengadaan air dan pengelolaan limbah, serta transportasi dan pergudangan mencatat tingkat produktivitas yang jauh lebih rendah, meskipun tetap menunjukkan pertumbuhan dari tahun ke tahun. Temuan ini mengindikasikan bahwa struktur ekonomi Jakarta di masa depan akan semakin bergantung pada sektor jasa modern yang berbasis teknologi dan keuangan.

Tabel 5.12. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha (Juta Rp), 2025-2030

Lapangan Usaha	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	79,08	67,63	78,19	87,98	100,06	102,34
Pertambangan dan Penggalian	195,72	236,52	229,98	276,16	483,74	731,23
Industri Pengolahan	426,01	468,41	470,80	470,35	482,13	497,86
Pengadaan Listrik dan Gas	342,10	323,60	372,29	410,95	474,60	578,67
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	27,12	33,32	30,28	30,58	29,20	28,17
Konstruksi	968,83	910,60	897,73	874,91	860,43	856,92
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	303,38	314,52	331,20	348,32	371,31	393,09
Transportasi dan Pergudangan	157,42	164,30	174,48	183,25	195,87	210,75
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	173,81	176,68	185,68	189,36	197,33	208,16
Informasi dan Komunikasi	2.477,94	2.607,30	2.732,33	2.831,00	2.991,55	3.213,87
Jasa Keuangan dan Asuransi	1.484,06	1.481,03	1.543,56	1.659,65	1.745,63	1.866,71
Real Estat	922,38	959,62	921,96	878,00	822,14	822,35
Jasa Perusahaan	806,01	788,58	827,62	851,73	924,04	989,33
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	264,99	264,16	259,35	245,98	238,68	233,68
Jasa Pendidikan	364,18	371,35	352,48	339,30	338,33	341,94
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	406,04	422,67	443,37	483,98	520,04	552,30
Jasa Lainnya	199,35	234,75	255,69	278,10	303,00	330,91
Jumlah	440,40	457,57	473,49	487,04	506,46	528,66

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

Sementara itu, **Tabel 5.11** menyajikan proyeksi produktivitas tenaga kerja di DKI Jakarta menurut kabupaten/kota. Secara keseluruhan, produktivitas meningkat dari Rp439,15 juta pada 2025 menjadi Rp526,54 juta pada 2030. Jakarta Pusat mencatat produktivitas tertinggi, naik dari Rp1,118 miliar menjadi Rp1,210 miliar, mencerminkan perannya sebagai pusat pemerintahan, jasa keuangan, dan aktivitas bisnis strategis. Jakarta Selatan juga menunjukkan pertumbuhan

signifikan dari Rp476,39 juta menjadi Rp581,42 juta, seiring berkembangnya sektor jasa modern, perdagangan, dan kawasan perkantoran.

Di sisi lain, Jakarta Timur dan Jakarta Barat berada pada tingkat produktivitas menengah dengan tren yang tetap positif, masing-masing diproyeksikan mencapai Rp294,88 juta dan Rp435,68 juta pada tahun 2030. Kabupaten Kepulauan Seribu menempati posisi terendah, dengan produktivitas hanya Rp146,64 juta pada 2030, mencerminkan keterbatasan basis aktivitas ekonomi di wilayah kepulauan tersebut.

Tabel 5.13. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2025-2030

Kabupaten/Kota	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Kepulauan Seribu	232,34	216,78	205,77	197,23	190,39	184,75
Jakarta Selatan	482,28	501,37	519,07	539,64	564,91	594,39
Jakarta Timur	259,95	267,64	273,55	276,40	282,69	291,97
Jakarta Pusat	1.088,96	1.119,37	1.123,40	1.130,03	1.150,93	1.179,58
Jakarta Barat	343,93	359,07	381,72	403,07	430,24	457,98
Jakarta Utara	438,28	461,74	478,47	489,65	508,90	529,52
Jumlah	440,40	457,57	473,49	487,04	506,46	528,66

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

5.4 Perkiraan Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi angkatan kerja di DKI Jakarta perlu mempertimbangkan proyeksi tambahan kesempatan kerja menurut status pekerjaan utama dan tingkat pendidikan. **Tabel 5.14** menunjukkan bahwa terdapat tambahan kesempatan kerja ke depan. Sebaliknya, pada beberapa kombinasi status pekerjaan tertentu—terutama buruh/karyawan/pegawai dan pekerja bebas di pertanian—terlihat nilai negatif, yang mengindikasikan berkurangnya kebutuhan tenaga kerja pada jenis pekerjaan tersebut dalam periode 2025–2030.

Dari sisi pendidikan, tambahan kesempatan kerja secara agregat cenderung positif pada lulusan SMA sederajat, SMK sederajat, dan universitas, sementara pada kelompok berpendidikan maksimal SD, SMP sederajat, serta diploma justru tercatat penurunan bersih kesempatan kerja. Pola ini mengisyaratkan bahwa pelatihan di DKI Jakarta ke depan perlu diarahkan untuk: (i) meningkatkan keterampilan lulusan SMA/SMK dan perguruan tinggi agar mampu mengisi peluang kerja baru di sektor yang berkembang, dan (ii) melakukan peningkatan keterampilan (upskilling) maupun alih keterampilan (reskilling) bagi pekerja berpendidikan rendah agar dapat bermigrasi dari pekerjaan yang peluangnya menyusut menuju jenis pekerjaan dengan prospek pertumbuhan kesempatan kerja yang lebih besar.

Tabel 5.14. Tambahan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan dan Tingkat Pendidikan (Orang), 2025-2030

Status Pekerjaan Utama	Maksimal SD	SMP sederajat	SMA sederajat	SMK sederajat	Diploma	Universitas
Berusaha sendiri	-9.753	-15.857	78.883	38.649	-7.249	41.507
Berusaha dibantu buruh tidak tetap /tidak dibayar	-9.019	11.430	22.893	16.003	1.598	-2.606
Berusaha dibantu buruh tetap/ dibayar	3.236	-348	-11.075	6.917	-2.219	26.360
Buruh/ Karyawan/ Pegawai	-102.594	-34.031	150.039	56.681	-43.839	84.138
Pekerja bebas di pertanian	818	-135	27	-155	0	0
Pekerja bebas di non-pertanian	-17.554	-1.425	11.747	7.372	1.174	3.310
Pekerja keluarga /tidak dibayar	5.437	7.456	48.659	12.792	1.321	8.774
Total	-129.429	-32.910	301.173	138.259	-49.214	161.483

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

5.5 Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja

Secara total, tambahan kesempatan kerja terbesar berasal dari kelompok berusaha sendiri dan buruh/karyawan/pegawai, yang masing-masing memberikan kontribusi puluhan ribu orang sepanjang periode proyeksi (**Tabel 5.15**). Kelompok berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar dan berusaha dibantu buruh tetap/dibayar juga menunjukkan tambahan kesempatan kerja bersih yang positif, meskipun skalanya lebih kecil. Sementara itu, tambahan kesempatan kerja untuk pekerja bebas di pertanian relatif sangat terbatas, dan pekerja bebas non-pertanian hanya menambah kesempatan kerja dalam jumlah yang moderat. Di beberapa lapangan usaha terlihat nilai negatif untuk jenis status pekerjaan tertentu, yang mencerminkan adanya pergeseran kebutuhan tenaga kerja antar bentuk hubungan kerja di dalam perekonomian DKI Jakarta.

Tabel 5.15. Tambahan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan dan Lapangan Usaha (Orang), 2025-2030

Lapangan Usaha	Berusaha sendiri	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/ tidak dibayar	Berusaha dibantu buruh tetap/dibayar	Buruh/ Karyawan /Pegawai	Pekerja bebas di pertanian	Pekerja bebas di non-pertanian
1	5.475,5	-97,0	-891,1	-5.887,7	555,5	0,0
2	2.223,3	434,5	-666,7	-8.847,1	0,0	-1,5
3	20.763,0	2.905,7	-5.381,4	-23.511,1	0,0	-2.304,4
4	2.960,1	-131,9	-93,5	-5.682,0	0,0	-23,0
5	7.162,8	-444,4	1.189,9	-3.078,2	0,0	-921,0
6	16.257,3	80,3	1.216,5	24.420,1	0,0	15.650,2

7	-40.961,4	1.451,9	667,9	-10.198,7	0,0	-2.110,2
8	32.110,4	-160,5	-3.878,0	32.897,7	0,0	10.928,1
9	1.904,1	36.006,7	967,0	49.878,0	0,0	2.241,2
10	4.502,0	-1.358,5	15.274,9	-2.338,0	0,0	941,6
11	2.492,1	0,0	-1.292,6	1.007,7	0,0	233,2
12	36.001,6	-62,5	4.224,8	69,5	0,0	272,4
13	5.627,7	477,9	2.983,1	9.807,3	0,0	-1.430,3
14	0,0	0,0	0,0	45.863,1	0,0	0,0
15	15.652,9	-2.393,2	3.624,9	63.579,2	0,0	1.801,0
16	5.326,1	-258,4	1.366,7	14.732,4	0,0	-91,6
17	8.683,8	3.847,7	3.558,8	-72.317,6	0,0	-20.561,9
Total	126.181,4	40.298,1	22.871,1	110.394,5	555,5	4.623,8

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

Tabel 5.16 menyajikan target jumlah lowongan kerja terdaftar, pencari kerja terdaftar, pencari kerja ditempatkan, kegiatan bursa kerja pemerintah dan swasta, serta jumlah pengantar kerja. Target yang dapat diketahui hanya untuk bursa kerja swasta sebab keterbatasan data.

Tabel 5.16. Target Jumlah Lowongan Kerja, Pencari Kerja Terdaftar, Pencari Kerja Ditempatkan, Bursa Kerja Swasta dan Pengantar Kerja (Orang), 2025-2030

	2017	2018	2019	2020	2021
Lowongan kerja terdaftar (orang)	-	-	-	-	-
Pencari kerja terdaftar (orang)	-	-	-	-	-
Pencari kerja ditempatkan (orang)	-	-	-	-	-
Bursa kerja pemerintah (jumlah kegiatan)	15	15	15	15	15
Bursa kerja swasta (jumlah kegiatan)	-	-	-	-	-
Jumlah pengantar kerja (orang)	-	-	-	-	-

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

5.6 Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Selama periode proyeksi 2025–2030, jumlah mediator hubungan industrial di Provinsi DKI Jakarta diperkirakan berada pada kisaran 22–25 orang. Jumlah ini cenderung meningkat secara bertahap dari 22 orang pada tahun 2025–2026 menjadi 25 orang pada tahun 2029–2030. Peningkatan kapasitas mediator di tingkat provinsi dan kota/kabupaten ini diharapkan memperkuat peran pemerintah daerah dalam mencegah, meredam, dan mempercepat penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta menjaga iklim hubungan industrial yang kondusif di wilayah DKI Jakarta.

Di tingkat kota, Jakarta Selatan diperkirakan memiliki jumlah mediator terbanyak dibandingkan wilayah lain, yaitu meningkat dari 11 orang pada 2025 menjadi 14 orang pada 2028–2030. Penguatan kelembagaan hubungan industrial di Jakarta Selatan juga tercermin dari peningkatan jumlah Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama

(PKB), Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), dan Lembaga Bipartit. Dalam periode yang sama, jumlah kasus hubungan industrial diperkirakan berfluktuasi pada kisaran 215–246 kasus per tahun, dengan kecenderungan peningkatan jumlah penyelesaian melalui Perjanjian Bersama dari 68 kasus pada 2025 menjadi sekitar 96 kasus pada 2030. Hal ini mengindikasikan bahwa mekanisme dialog dan perundingan bipartit maupun tripartit diperkirakan semakin berperan dalam penyelesaian perselisihan.

Kondisi di Jakarta Timur menunjukkan tren yang sedikit berbeda. Jumlah mediator relatif stabil pada kisaran 10–11 orang, namun jumlah kasus hubungan industrial justru diperkirakan menurun cukup signifikan dari 61 kasus pada 2025 menjadi 37 kasus pada 2030. Pada saat yang sama, jumlah penyelesaian melalui Perjanjian Bersama diproyeksikan tetap cukup tinggi (sekitar 41–50 kasus per tahun), sehingga proporsi kasus yang diselesaikan secara musyawarah diperkirakan meningkat. Peningkatan jumlah PP, PKB, SP/SB, serta Lembaga Bipartit di wilayah ini mencerminkan penguatan instrumen kelembagaan hubungan industrial yang diharapkan berkontribusi terhadap penurunan intensitas konflik terbuka antara pekerja dan pengusaha.

Di Jakarta Pusat, Jakarta Barat, dan Jakarta Utara, jumlah mediator juga diperkirakan meningkat secara bertahap (kisaran 10–15 orang per kota), sejalan dengan peningkatan jumlah PP, PKB, SP/SB, dan Lembaga Bipartit. Meskipun jumlah kasus hubungan industrial di wilayah-wilayah ini masih relatif tinggi, terutama di Jakarta Utara, proyeksi menunjukkan adanya penurunan bertahap jumlah kasus dari tahun ke tahun, sementara jumlah penyelesaian melalui Perjanjian Bersama cenderung meningkat atau tetap tinggi. Pola ini menggambarkan bahwa mediator hubungan industrial semakin berperan sebagai ujung tombak dalam membina hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, yang pada akhirnya diharapkan mendukung ketenangan bekerja bagi pekerja/buruh dan stabilitas dunia usaha.

Penguatan kelembagaan hubungan industrial di DKI Jakarta, melalui peningkatan jumlah mediator, PP, PKB, SP/SB, dan Lembaga Bipartit, diperkirakan akan berdampak positif terhadap iklim hubungan industrial dan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja. Dengan hubungan industrial yang lebih tertib dan terlembaga, implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan diharapkan berlangsung lebih efektif, karena adanya kepastian hak dan kewajiban para pihak serta mekanisme penyelesaian perselisihan yang semakin mengedepankan dialog dan kesepakatan bersama.

Tabel 5.17. Target Jumlah Mediator, PP, PKB, SP/SB, LKS Bipartit, Perusahaan dan Tenaga Kerja (Orang), 2025-2030

Provinsi/ Kota	Tahun					
DKI Jakarta	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Jumlah Mediator	22	22	23	24	25	25
Kota Jakarta Selatan						
Jumlah Mediator	11	11	12	13	14	14

Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	982	1,144	1,126	1,334	1,278	1,489
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	15	19	18	22	22	26
Jumlah SP / SB	17	19	21	23	25	27
Jumlah Lembaga Bipartit	134	134	141	149	160	165
Jumlah penyelesaian kasus hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama	68	70	79	84	90	96
Jumlah kasus hubungan industrial	224	246	225	241	215	235
Kota Jakarta Timur						
Jumlah Mediator	10	10	10	10	11	11
Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	128	174	150	193	171	214
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	20	21	22	25	25	28
Jumlah SP / SB	16	18	20	22	24	26
Jumlah Lembaga Bipartit	33	33	35	35	37	37
Jumlah penyelesaian kasus hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama	41	41	45	45	50	50
Jumlah kasus hubungan industrial	61	54	49	47	40	37
Kota Jakarta Pusat						
Jumlah Mediator	10	10	12	12	13	13
Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	587	727	771	895	941	1,072
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	12	14	14	14	15	15

Jumlah SP / SB	12	12	14	14	16	16
Jumlah Lembaga Bipartit	106	113	129	135	153	158
Jumlah penyelesaian kasus hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama	26	29	27	30	29	32
Jumlah kasus hubungan industrial	125	123	98	96	94	82
Kota Jakarta Barat						
Jumlah Mediator	11	11	13	13	14	15
Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	200	281	213	303	241	325
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	5	5	5	6	6	6
Jumlah SP / SB	9	10	11	12	13	14
Jumlah Lembaga Bipartit	36	38	40	42	47	49
Jumlah penyelesaian kasus hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama	59	80	74	98	92	115
Jumlah kasus hubungan industrial	131	139	125	131	115	123
Kota Jakarta Utara						
Jumlah Mediator	11	11	13	13	14	15
Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	295	382	368	466	452	545
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	13	14	14	15	15	16
Jumlah SP / SB	9	11	13	15	17	19
Jumlah Lembaga Bipartit	32	34	36	38	39	41

Jumlah penyelesaian kasus hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama	76	74	93	91	111	108
Jumlah kasus hubungan industrial	349	347	345	339	326	324

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

5.7 Perkiraan Pengawasan Ketenagakerjaan

Dari tabel proyeksi tahun 2025–2030, terlihat bahwa jumlah perusahaan yang melapor ketenagakerjaan di DKI Jakarta diperkirakan meningkat cukup tajam, dari sekitar 252.730 perusahaan pada tahun 2025 menjadi sekitar 463.706 perusahaan pada tahun 2030. Seiring dengan itu, jumlah kecelakaan kerja juga diperkirakan naik dari sekitar 10.641 kasus menjadi 17.137 kasus pada periode yang sama. Kenaikan ini dapat mencerminkan dua hal sekaligus: peningkatan aktivitas ekonomi dan jumlah tenaga kerja, serta kemungkinan perbaikan sistem pelaporan kecelakaan kerja. Namun demikian, tren ini juga mengindikasikan bahwa isu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih menjadi tantangan penting yang perlu diantisipasi melalui pengawasan dan pembinaan yang lebih kuat.

Jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan di DKI Jakarta dalam periode yang sama diperkirakan meningkat, namun relatif masih sangat terbatas dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang diawasi. Pegawai pengawas diproyeksikan bertambah dari 33 orang pada tahun 2025 menjadi sekitar 46 orang pada tahun 2030. Dengan beban pengawasan terhadap ratusan ribu perusahaan, kapasitas pengawasan ini masih belum sebanding dengan kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan dan K3 di lapangan. Padahal, tugas pengawas ketenagakerjaan mencakup pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja, penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, serta jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam hal penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), jumlah perusahaan yang sudah menerapkan SMK3 diperkirakan terus meningkat dari sekitar 2.572 perusahaan pada tahun 2025 menjadi 4.737 perusahaan pada tahun 2030. Namun, angka ini masih berada di bawah jumlah perusahaan yang secara normatif wajib menerapkan SMK3, yang diproyeksikan naik dari sekitar 7.185 menjadi 10.236 perusahaan pada periode yang sama. Artinya, masih terdapat kesenjangan cukup besar antara kewajiban dan realisasi penerapan SMK3, sehingga ke depan diperlukan penguatan pembinaan, insentif, dan sanksi yang lebih efektif agar perusahaan patuh terhadap ketentuan K3. Jumlah perusahaan yang diaudit SMK3 juga berfluktuasi dari tahun ke tahun, yang dapat mencerminkan keterbatasan kapasitas audit maupun prioritas pengawasan yang bergeser.

Sementara itu, penerapan Norma K3 menunjukkan perkembangan yang relatif lebih baik. Jumlah perusahaan yang sudah menerapkan Norma K3 diproyeksikan meningkat dari sekitar 3.753 perusahaan pada tahun 2025 menjadi 6.459 perusahaan pada tahun 2030, mendekati jumlah perusahaan yang wajib menerapkan Norma K3 (sekitar 6.668 perusahaan pada tahun 2030). Kesenjangan antara kewajiban dan realisasi penerapan Norma K3 di DKI Jakarta diperkirakan semakin menyempit, yang dapat diartikan sebagai adanya kemajuan dalam kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap standar K3.

Proyeksi ini menggambarkan bahwa meskipun terjadi peningkatan penerapan SMK3 dan Norma K3, tantangan utama tetap terletak pada keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan dan tingginya beban pengawasan. Jika penguatan kelembagaan pengawasan, audit SMK3, serta pembinaan K3 tidak diimbangi dengan penambahan sumber daya dan peningkatan kapasitas, maka risiko kecelakaan kerja dan pelanggaran norma ketenagakerjaan berpotensi tetap tinggi. Karena itu, angka-angka ini dapat dibaca sebagai peringatan dini bahwa penguatan sistem pengawasan dan penerapan K3 menjadi salah satu prasyarat penting untuk mewujudkan hubungan industrial yang aman, sehat, dan berkeadilan di DKI Jakarta pada periode mendatang.

Tabel 5.18. Perkiraan Pengawasan Ketenagakerjaan (Orang), 2025-2030

DKI Jakarta	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Jumlah perusahaan yang melapor ketenagakerjaan	252.730	309.191	330.573	386.240	407.687	463.706
Jumlah kecelakaan kerja	10.641	11.705	12.875	14.163	15.579	17.137
Jumlah perusahaan yang diaudit SMK3	291	368	217	305	103	209
Jumlah perusahaan yang sudah menerapkan SMK3	2.572	3.072	3.322	3.881	4.232	4.737
Jumlah perusahaan yang wajib menerapkan SMK3*	7.185	7.780	8.422	9.002	9.656	10.236
Jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan	33	35	40	40	45	46
Jumlah perusahaan yang sudah menerapkan Norma K3	3.753	4.295	4.838	5.375	5.920	6.459
Jumlah Perusahaan yang wajib menerapkan Norma K3	4.692	5.112	5.385	5.857	6.276	6.668

Sumber: LPEM FEB UI (2025)

6 KESEIMBANGAN TENAGA KERJA

6.1. Perkiraan Penganggur Terbuka

Penganggur terbuka didefinisikan merujuk ke definisi BPS yang mana sesuai dengan konsep ketenagakerjaan *International Conference of Labour Statisticians* (ICLS) ke-13. Penganggur terbuka adalah penduduk yang tidak sedang bekerja serta dalam seminggu terakhir: (1) mencari pekerjaan; atau (2) mempersiapkan usaha; atau (3) sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja; atau (4) sudah mempunyai usaha tetapi belum memulainya; atau (5) merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan/putus asa.

Kemudian Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) didefinisikan sebagai persentase jumlah penganggur terbuka terhadap jumlah angkatan kerja.

Tabel 6.1 menampilkan perkiraan jumlah penganggur terbuka di Provinsi DKI Jakarta pada periode 2026-2030 menurut kabupaten/kota administratif. Secara garis besar, jumlah penganggur di Jakarta diproyeksikan mengalami penurunan dari semula 330.335 orang pada tahun 2025 menjadi 325.602 pada tahun 2030, setara dengan laju pertumbuhan tahunan majemuk sebesar -0,3. Bila ditinjau dari tren pada masing-masing kabupaten/kota administratif, Kepulauan Seribu, Jakarta Pusat dan Jakarta Timur diperkirakan akan mengalami peningkatan jumlah penganggur. Sebaliknya, Jakarta Utara, Jakarta Barat, dan Jakarta Selatan diperkirakan akan mengalami penurunan. Alhasil, komposisi jumlah penganggur terbuka menurut kabupaten/kota administratif pada tahun 2030 ialah sebagai berikut: Jakarta Timur (33,7), Jakarta Barat (21,4), Jakarta Selatan (17,9), Jakarta Utara (15,2), Jakarta Pusat (11,3), dan Kepulauan Seribu (0,5).

Tabel 6.1. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2026-2030

Kabupaten/Kota	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Kepulauan Seribu	1,190	1,267	1,364	1,444	1,512	1,579
Jakarta Selatan	58,480	59,330	59,285	59,138	58,949	58,365
Jakarta Timur	105,160	104,140	105,712	108,186	109,304	109,739
Jakarta Pusat	33,280	32,949	33,928	35,201	36,058	36,682
Jakarta Barat	74,910	76,544	75,061	73,020	71,171	69,584
Jakarta Utara	57,320	55,250	53,904	52,597	50,952	49,653
Jumlah	330,335	329,479	329,254	329,586	327,946	325,602

Catatan: Data tahun 2025 merupakan hasil pembulatan berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Kemudian pada **Tabel 6.2** ditampilkan perkiraan TPT menurut kabupaten/kota administratif. Secara keseluruhan, TPT Provinsi DKI Jakarta diperkirakan mengalami penurunan dari pada awalnya sebesar 6,05 pada tahun 2025 menjadi 5,55 pada tahun 2030 atau setara penurunan 0,5 poin persentase. Penurunan TPT terbesar diperkirakan terjadi di Jakarta Utara (0,76 poin persentase) kemudian secara berturut-turut disusul oleh Jakarta Timur (0,41 poin persentase), Kepulauan Seribu (0,38 poin persentase), Jakarta Barat (0,33 poin persentase), Jakarta Pusat (0,31 poin persentase), dan Jakarta Selatan (0,26 poin persentase).

Tabel 6.2. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota (,), 2026-2030

Kabupaten/Kota	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Kepulauan Seribu	7.71	7.63	7.56	7.48	7.41	7.33
Jakarta Selatan	5.09	5.04	4.98	4.93	4.88	4.83
Jakarta Timur	6.78	6.70	6.62	6.53	6.45	6.37
Jakarta Pusat	6.09	6.03	5.96	5.90	5.84	5.78
Jakarta Barat	6.02	5.95	5.89	5.82	5.75	5.69
Jakarta Utara	6.02	5.87	5.71	5.56	5.41	5.26

Kabupaten/Kota	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Jumlah	6.05	5.97	5.87	5.75	5.65	5.55

Catatan: Data tahun 2025 merupakan hasil pembulatan berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Selanjutnya, pada **Tabel 6.3** ditunjukkan perkiraan jumlah penganggur terbuka di Provinsi DKI Jakarta menurut jenis kelamin. Hal yang menarik ialah meskipun jumlah penganggur secara agregat diperkirakan mengalami penurunan sejak tahun 2025 hingga 2030, jumlah penganggur laki-laki mengalami peningkatan dengan laju pertumbuhan tahunan majemuk sebesar 0,9. Sebaliknya, jumlah penganggur perempuan diproyeksikan mengalami tren penurunan pada periode yang sama dengan laju pertumbuhan tahunan majemuk sebesar -2,5. Hal ini berimbas terhadap peningkatan porsi jumlah penganggur berjenis kelamin laki-laki pada tahun 2030 (66,9, meningkat 4,0 poin persentase dibandingkan tahun 2025) sementara porsi jumlah penganggur perempuan menurun menjadi 33,1 pada tahun 2030.

Tabel 6.3. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin (Orang), 2026-2030

Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Laki-laki	207,927	209,195	211,010	213,491	214,404	217,914
Perempuan	122,408	120,284	118,245	116,094	113,541	107,688
Jumlah	330,335	329,479	329,255	329,585	327,945	325,602

Catatan: Data kabupaten/kota pada tahun 2025 merupakan hasil pembulatan pada tahap antara berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Apabila ditelaah dari perkiraan TPT Provinsi DKI Jakarta menurut jenis kelamin (**Tabel 6.4**), penurunan TPT terjadi baik pada laki-laki (turun 0,09 poin persentase) maupun perempuan (turun 1,11 poin persentase) pada periode 2025-2030. Dalam konteks TPT laki-laki, penurunan ini dimungkinkan meskipun dari jumlah penganggur mengalami peningkatan seiring dengan laju pertumbuhan angkatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan laju pertumbuhan jumlah penganggur terbuka.

Tabel 6.4. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin (), 2026-2030

Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Laki-laki	6.21	6.16	6.13	6.08	6.05	6.12
Perempuan	5.79	5.66	5.46	5.22	5.02	4.68
Jumlah	6.05	5.97	5.87	5.75	5.65	5.55

Catatan: Data kabupaten/kota pada tahun 2025 merupakan hasil pembulatan pada tahap antara berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Pada **Tabel 6.5** disajikan perkiraan jumlah penganggur terbuka menurut kelompok tingkat pendidikan tertinggi yang ditempuh. Laju pertumbuhan tahunan majemuk jumlah penganggur terbuka pada setiap kelompok pendidikan secara berturut-turut: SD sederajat atau lebih rendah (8,5), universitas (7,8), diploma (4,0), SMA sederajat (3,3), SMP sederajat (-3,9), dan SMK sederajat (-17,4). Hasil perkiraan menunjukkan bahwa

penganggur terbuka pada tahun 2025 didominasi oleh kelompok pendidikan SMA dan universitas. Secara lebih detail, komposisi penganggur terbuka pada tahun 2030 bila dibandingkan tahun 2025 sebagai berikut: SMA sederajat (37,8, naik 6,1 poin persentase), universitas (28,1, naik 9,1 poin persentase), SMK sederajat (11,1, turun 17,3 poin persentase), SMP sederajat (8,8, turun 1,8 poin persentase), SD sederajat atau lebih rendah (8,2, naik 2,8 poin persentase), dan diploma (6,1, naik 1,1 poin persentase).

Tabel 6.5. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi (Orang), 2026-2030

Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Maksimal SD*	17,680	24,261	21,249	23,388	25,949	26,566
SMP sederajat	35,100	37,752	36,055	33,380	29,386	28,711
SMA sederajat	104,660	114,359	114,523	108,808	112,555	122,950
SMK sederajat	93,770	75,033	68,915	66,686	53,470	36,153
Diploma	16,250	10,887	11,087	13,291	16,134	19,741
Universitas	62,880	67,187	77,426	84,031	90,451	91,482
Jumlah	330,335	329,479	329,255	329,585	327,945	325,602

Catatan: (1) *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat; (2) Data pada tahun 2025 merupakan hasil pembulatan berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Selanjutnya, **Tabel 6.6** memuat perkiraan TPT menurut tingkat pendidikan. TPT kelompok berpendidikan SMK sederajat diperkirakan akan mengalami penurunan signifikan yakni sebesar 4,5 poin persentase, disusul oleh TPT SMP sederajat yang diperkirakan turun -0,5 pada periode yang sama. Hal yang sebaliknya terjadi pada kelompok berpendidikan diploma, SD sederajat atau lebih rendah, universitas, dan SMA sederajat yang secara berturut-turut diperkirakan mengalami peningkatan sebesar 2,6, 2,3, 1,5, dan 0,3 pon persentase.

Tabel 6.6. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi (), 2026-2030

Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Maksimal SD*	2.83	4.07	3.56	4.15	4.80	5.13
SMP sederajat	5.13	5.68	5.42	5.09	4.60	4.61
SMA sederajat	7.18	7.32	7.33	6.92	6.96	7.45
SMK sederajat	6.76	5.48	5.03	4.67	3.55	2.29
Diploma	5.90	4.43	4.51	5.57	6.84	8.50
Universitas	6.11	6.22	7.17	7.31	7.58	7.63
Jumlah	6.05	5.97	5.87	5.75	5.65	5.55

Catatan: (1) *Kategori Maksimal SD adalah gabungan antara penduduk yang tidak/belum tamat SD dan telah lulus SD sederajat; (2) Data pada tahun 2025 merupakan hasil pembulatan berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS DKI Jakarta tanggal 5 November 2025. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Selanjutnya, **Tabel 6.7** menyajikan perkiraan jumlah penganggur terbuka Provinsi DKI Jakarta menurut golongan umur pada tahun 2025-2030. Penurunan jumlah penganggur

terbesar terjadi pada kelompok usia 30-34 tahun dengan laju pertumbuhan tahunan majemuk sebesar -20,6 dengan disusul oleh kelompok usia 40-44 tahun (-9,1).

Tabel 6.7. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur (Orang), 2025-2030

Golongan Umur	2025	2026	2027	2028	2029	2030
15-19	76,501	81,575	85,426	88,280	88,071	88,088
20-24	112,537	115,476	120,313	124,976	128,735	132,607
25-29	55,794	52,970	50,558	47,108	44,456	40,564
30-34	26,435	23,173	21,326	17,001	12,695	8,353
35-39	7,847	7,394	7,223	7,151	7,261	7,362
40-44	12,050	11,753	9,997	7,789	7,442	7,466
45-49	8,477	7,430	7,210	7,366	7,466	7,563
50-54	9,163	8,751	6,291	6,058	6,179	6,274
55-59	8,391	9,251	9,674	10,570	11,342	11,958
60-64	8,429	7,563	7,755	9,726	10,739	11,527
65+	4,711	4,143	3,482	3,560	3,559	3,840
Jumlah	330,335	329,479	329,255	329,585	327,945	325,602

Catatan: Data tahun 2025 merupakan hasil proyeksi. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Kemudian untuk kelompok usia 15-19 tahun dan 20-24 masing-masing diperkirakan mengalami peningkatan dengan laju pertumbuhan tahunan majemuk sebesar 2,9 dan 3,3. Tren ini berimplikasi kepada komposisi jumlah penganggur terbuka di DKI Jakarta pada tahun 2030 yang sebagian besar disumbang oleh kelompok usia 20-24 tahun (40,7), 15-19 tahun (27,1), dan 25-29 tahun (12,5).

Tabel 6.8. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Golongan Umur (Orang), 2025-2030

Golongan Umur	2025	2026	2027	2028	2029	2030
15-19	48.56	50.43	51.54	52.48	51.64	51.15
20-24	20.65	21.05	21.75	22.56	23.32	24.23
25-29	8.49	8.28	8.08	7.70	7.40	6.87
30-34	4.04	3.60	3.42	2.83	2.24	1.52
35-39	1.22	1.14	1.09	1.06	1.06	1.07
40-44	1.85	1.75	1.45	1.12	1.05	1.04
45-49	1.30	1.12	1.05	1.04	1.01	1.00
50-54	1.64	1.53	1.08	0.91	0.89	0.86
55-59	1.96	2.13	2.18	2.37	2.52	2.64
60-64	3.10	2.73	2.74	3.40	3.71	3.94
65+	1.94	1.57	1.20	1.11	1.03	1.03
Jumlah	6.05	5.97	5.87	5.75	5.65	5.55

Catatan: Data tahun 2025 merupakan hasil proyeksi. Sumber: SAKERNAS, diolah LPEM FEB UI (2025)

Pada Tabel 6.8 disajikan perkiraan TPT Provinsi DKI Jakarta berdasarkan kelompok umur untuk periode 2025-2030. Peningkatan terbesar diperkirakan dialami oleh kelompok usia 20-24 tahun (naik 3,6 poin persentase) dan kelompok usia 15-19 tahun (naik 2,6 poin

persentase). Di sisi lain, penurunan terbesar diperkirakan terjadi pada kelompok usia 30-34 tahun (turun 2,3 poin persentase) dan 25-29 tahun (turun 1,6 poin persentase).

7 EVALUASI DAN STRATEGI

7.1. Visi dan Misi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029 disusun sebagai tahapan pertama dalam rangkaian Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2045. Periode ini memiliki arti strategis karena bertepatan dengan momentum transformasi Jakarta sebagai Provinsi Daerah Khusus Jakarta sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024. Perubahan status ini menempatkan Jakarta pada peran baru, yakni sebagai **pusat perekonomian nasional sekaligus kota global** yang memiliki daya tarik, pengaruh, dan kontribusi signifikan dalam percaturan regional maupun internasional.

Dalam kerangka tersebut, visi pembangunan daerah yang ditetapkan untuk periode 2025-2029 adalah:

“Jakarta sebagai Kota Global yang Maju, Berkeadilan, Berdaya Saing, dan Berkelanjutan.”

Visi ini merupakan penjabaran dari komitmen Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk tidak hanya mengedepankan percepatan pertumbuhan ekonomi, melainkan juga menjamin keadilan sosial, memperkuat daya saing, serta menjaga keberlanjutan lingkungan. Dengan demikian, arah pembangunan Jakarta diarahkan untuk menjadi kota yang kompetitif di tingkat dunia, tetapi tetap inklusif, adil, dan berorientasi pada keberlanjutan antar generasi.

Untuk mewujudkan visi tersebut, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta merumuskan misi pembangunan daerah yang berfungsi sebagai pedoman strategis bagi seluruh perangkat daerah. Misi ini berfungsi sebagai kerangka kerja yang mengikat dan memastikan bahwa setiap kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan daerah berada pada jalur yang selaras dengan arah pembangunan jangka panjang Jakarta. Adapun misi pembangunan daerah Provinsi DKI Jakarta untuk periode 2025-2029 adalah sebagai berikut:

Misi Pertama adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul, sehat, berpendidikan, dan berkarakter. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dipahami secara komprehensif, meliputi penguatan layanan dasar seperti pendidikan, kesehatan, dan jaminan sosial, serta memperluas akses bagi seluruh warga tanpa membedakan latar belakang sosial, ekonomi, maupun gender. Upaya ini diarahkan agar Jakarta memiliki sumber daya manusia yang adaptif, produktif, serta mampu berkompetisi di pasar tenaga kerja nasional maupun internasional.

Misi Kedua adalah mewujudkan pemerataan hasil pembangunan melalui penyediaan infrastruktur dan layanan publik yang setara, terjangkau, dan merata. Prinsip pemerataan pembangunan dimaknai bukan hanya sebatas distribusi infrastruktur fisik, tetapi juga keterjangkauan layanan pendidikan, kesehatan, transportasi, perumahan, dan perlindungan sosial. Dengan demikian, warga Jakarta dari berbagai wilayah

administratif, termasuk Kepulauan Seribu, dapat menikmati manfaat pembangunan secara setara.

Misi Ketiga adalah mendorong perekonomian yang produktif, inovatif, dan kompetitif. Jakarta diarahkan menjadi pusat bisnis dan investasi yang mampu menarik partisipasi dunia usaha dan menciptakan lapangan kerja produktif. Peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan sektor-sektor bernilai tambah tinggi, inovasi berbasis teknologi, serta kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, akademisi, dan masyarakat. Misi ini juga menekankan pentingnya menciptakan iklim usaha yang kondusif, sehingga Jakarta dapat memperkuat posisinya sebagai simpul perekonomian global.

Misi Keempat adalah membangun ekosistem kota yang berketahanan dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta berkomitmen memperkuat kapasitas adaptasi kota terhadap perubahan iklim, mengurangi risiko bencana, serta mengelola lingkungan hidup secara seimbang. Kebijakan pembangunan diarahkan untuk mengurangi emisi karbon, meningkatkan efisiensi energi, memperluas ruang terbuka hijau, serta memperbaiki kualitas lingkungan perkotaan. Dengan demikian, Jakarta diharapkan menjadi kota yang nyaman dihuni, tangguh menghadapi tantangan perubahan iklim, sekaligus mendukung target pembangunan rendah karbon.

Misi Kelima adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang dinamis, bersih, dan berintegritas. Misi ini menekankan pentingnya reformasi birokrasi, peningkatan akuntabilitas, serta penguatan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Transformasi digital di bidang pelayanan publik menjadi salah satu instrumen utama untuk mewujudkan tata kelola yang efektif dan efisien. Partisipasi masyarakat juga menjadi elemen penting, sehingga pembangunan Jakarta tidak hanya dilaksanakan oleh pemerintah, tetapi juga didukung oleh keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan.

7.1.1. Implikasi bagi Sektor Ketenagakerjaan

Visi dan misi pembangunan daerah Provinsi DKI Jakarta memiliki implikasi langsung terhadap sektor ketenagakerjaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari ketersediaan lapangan kerja yang layak, akses terhadap pelatihan vokasi yang relevan, serta perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab pada urusan ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam memastikan implementasi misi tersebut di sektor tenaga kerja.

Pertama, dalam kerangka misi peningkatan kualitas sumber daya manusia, kebijakan ketenagakerjaan diarahkan pada penguatan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja melalui program pelatihan berbasis kebutuhan industri. Kedua, untuk mendukung pemerataan hasil pembangunan, Dinas Tenaga Kerja perlu memastikan tersedianya akses yang setara bagi seluruh kelompok masyarakat dalam memperoleh pekerjaan, termasuk bagi kelompok rentan dan penyandang disabilitas. Ketiga, dalam rangka mendorong perekonomian yang produktif dan kompetitif, diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi digital serta perubahan

struktur ekonomi. Keempat, kontribusi sektor ketenagakerjaan terhadap ekosistem berkelanjutan dilakukan dengan mendorong transisi menuju pekerjaan ramah lingkungan (green jobs) dan sektor-sektor ekonomi hijau. Kelima, tata kelola ketenagakerjaan yang transparan, akuntabel, dan berbasis data perlu terus diperkuat sebagai bagian dari upaya mewujudkan pemerintahan yang dinamis dan berintegritas.

Dengan demikian, visi dan misi pembangunan daerah Provinsi DKI Jakarta menjadi dasar normatif dan operasional bagi penyusunan sasaran, strategi, dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja. Seluruh arah kebijakan yang akan dituangkan dalam dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta 2025-2029 harus selaras dengan visi jangka panjang dan misi pembangunan daerah, sehingga sektor ketenagakerjaan dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian Jakarta sebagai kota global yang maju, berkeadilan, berdaya saing, dan berkelanjutan.

7.2. Kebijakan, Strategi, dan Program Pembangunan Ketenagakerjaan Provinsi Dki Jakarta

Ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta merupakan cerminan dinamika pembangunan wilayah metropolitan yang sangat kompleks. Sebagai pusat kegiatan ekonomi nasional, struktur ketenagakerjaan Jakarta dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, mulai dari perkembangan sektor jasa modern, kebutuhan tenaga kerja terampil, karakteristik demografi yang terus berubah, hingga pola mobilitas harian tenaga kerja dari wilayah sekitar. Konvergensi faktor ini membentuk tantangan dan peluang yang memerlukan pendekatan kebijakan yang terencana, terukur, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap capaian pembangunan ketenagakerjaan selama beberapa tahun terakhir menjadi dasar penting dalam merumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih adaptif terhadap perubahan ekonomi dan sosial yang terjadi.

Secara umum, kondisi ketenagakerjaan Jakarta menunjukkan perbaikan setelah periode tekanan akibat pandemi. Pergerakan indikator makro seperti pertumbuhan ekonomi, tingkat kesempatan kerja, dan perubahan struktur sektor menunjukkan adanya pemulihan yang konsisten. Namun, pemulihan tersebut tidak sepenuhnya merata karena beberapa kelompok masih menghadapi risiko kerentanan yang cukup tinggi. Pekerja dengan pendidikan menengah ke bawah, pekerja informal, pekerja perempuan, dan kelompok usia muda menghadapi tantangan yang berbeda dalam memasuki dan mempertahankan posisi di pasar kerja. Dengan demikian, perumusan kebijakan harus diarahkan tidak hanya pada peningkatan jumlah kesempatan kerja, tetapi juga pada upaya peningkatan kualitas pekerjaan dan perlindungan bagi kelompok yang menghadapi keterbatasan akses.

Perubahan struktur ekonomi Jakarta yang semakin didominasi sektor jasa bernilai tambah tinggi turut membawa implikasi terhadap kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Sektor seperti informasi dan komunikasi, jasa keuangan, transportasi modern, logistik, jasa perusahaan, dan perdagangan besar serta eceran menghadapi tuntutan transformasi digital yang sangat cepat. Selain itu, munculnya berbagai bentuk pekerjaan baru di sektor teknologi dan sektor kreatif menandai perubahan pola hubungan kerja

yang semakin fleksibel. Kondisi ini menuntut penguatan kapasitas sumber daya manusia, baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan vokasi yang responsif terhadap kebutuhan industri. Evaluasi terhadap kondisi terkini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki pencari kerja dan kompetensi yang dibutuhkan dunia usaha. Hal tersebut memperkuat urgensi penyusunan kebijakan yang mengarah kepada peningkatan keterampilan dan kesesuaian kompetensi dengan perkembangan ekonomi.

Sebagai kota dengan tingkat urbanisasi yang tinggi, Jakarta juga memiliki karakteristik unik berupa tingginya aliran komuter dari wilayah Bodetabek. Mobilitas penduduk bekerja yang masuk dan keluar Jakarta setiap hari menciptakan pasar kerja yang saling terhubung lintas batas administrasi. Fenomena ini harus menjadi pertimbangan dalam formulasi kebijakan karena ketersediaan tenaga kerja tidak hanya berasal dari penduduk yang berdomisili di dalam wilayah provinsi, tetapi juga dari tenaga kerja yang tinggal di wilayah sekitar. Evaluasi terhadap data mobilitas pekerja menunjukkan bahwa kapasitas penyerapan tenaga kerja Jakarta jauh lebih besar dibandingkan kapasitas penyediaan tenaga kerja lokal. Dengan demikian, kebijakan ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari koordinasi lintas wilayah terutama dalam aspek perencanaan transportasi, pengembangan kawasan ekonomi, dan penyediaan fasilitas pelatihan kerja.

Tantangan lain yang perlu dicermati adalah meningkatnya jumlah pekerja di sektor informal dan pekerja mandiri yang bergantung pada platform digital. Pekerja dalam kategori ini menghadapi ketidakpastian pendapatan dan keterbatasan akses terhadap perlindungan kerja. Meskipun sektor informal menyediakan fleksibilitas dan peluang pendapatan bagi sebagian penduduk, keberadaannya juga mencerminkan keterbatasan sektor formal dalam memperluas kesempatan kerja yang memberikan keamanan pendapatan dan jaminan sosial. Evaluasi terhadap tren informalitas menunjukkan peningkatan jumlah pekerja yang masuk ke sektor tersebut sebagai strategi bertahan di tengah ketatnya persaingan kerja dan perubahan kebutuhan industri. Kondisi ini menuntut pemerintah provinsi untuk memikirkan kebijakan yang dapat mendorong peningkatan kualitas pekerjaan informal serta memperkuat akses terhadap pelatihan dan perlindungan sosial.

Dari sisi penawaran tenaga kerja, perubahan struktur demografi Jakarta menunjukkan kecenderungan menuju populasi usia kerja yang semakin matang. Kenaikan signifikan pada kelompok umur lima puluh tahun ke atas memberikan sinyal bahwa pasar kerja semakin membutuhkan kebijakan adaptif untuk kelompok pekerja berusia lanjut. Sementara itu, kelompok usia muda menunjukkan kecenderungan penurunan jika dilihat dari data beberapa tahun terakhir. Dinamika ini mengharuskan evaluasi terhadap kesiapan kelompok produktif untuk memasuki pasar kerja melalui peningkatan kemampuan dasar, kompetensi vokasi, literasi digital, dan kapasitas adaptasi terhadap perubahan pasar. Evaluasi terhadap kapasitas tenaga kerja muda juga perlu mempertimbangkan peran lembaga pendidikan, keluarga, dan dunia usaha dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung pengembangan keterampilan.

Di sisi permintaan tenaga kerja, pertumbuhan kesempatan kerja masih menunjukkan pola yang kuat pada sektor jasa. Peningkatan signifikan terjadi pada sektor transportasi dan pergudangan, penyediaan akomodasi dan makan minum, serta sektor informasi dan komunikasi. Ketiga sektor tersebut mengalami pemulihan yang lebih cepat dibandingkan sektor lain. Namun, terdapat pula sektor yang menunjukkan perlambatan dan bahkan kontraksi seperti sektor pengadaan listrik dan gas serta beberapa sektor industri yang menghadapi tantangan akibat perubahan teknologi. Evaluasi terhadap pola pertumbuhan ini menunjukkan bahwa arah kebijakan harus diarahkan pada pendekatan sektoral yang lebih terfokus agar dapat mendukung pengembangan sektor yang dinilai mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Pembangunan ketenagakerjaan di Jakarta dihadapkan pada tantangan tata kelola data. Kebutuhan akan informasi pasar kerja yang terpadu dan dapat diakses secara luas menjadi semakin penting di tengah perubahan pola kerja dan dinamika ekonomi yang cepat. Evaluasi terhadap kondisi data menunjukkan bahwa ketersediaan data sudah cukup memadai, tetapi integrasinya masih perlu ditingkatkan. Kemampuan untuk mengolah dan memanfaatkan data ketenagakerjaan secara efektif menjadi kunci dalam merumuskan kebijakan yang tepat sasaran, baik untuk pemerintah daerah, dunia usaha, maupun lembaga pendidikan dan pelatihan.

Dengan mempertimbangkan seluruh dinamika tersebut, evaluasi dalam bab ini menjadi landasan utama untuk merumuskan rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih komprehensif. Rekomendasi kebijakan harus mempertimbangkan aspek pemerataan kesempatan kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja, perlindungan bagi pekerja rentan, penguatan produktivitas sektor-sektor unggulan, serta optimalisasi tata kelola data dan koordinasi lintas wilayah. Seluruh rekomendasi diharapkan dapat mendukung visi pembangunan Provinsi DKI Jakarta sebagai kota global yang kompetitif, berketahanan, dan inklusif bagi seluruh penduduknya.

Bab ini selanjutnya akan menguraikan arah strategis, prioritas kebijakan, dan langkah operasional yang perlu ditempuh pemerintah daerah untuk memperkuat ketenagakerjaan di DKI Jakarta. Pendekatan kebijakan akan dirumuskan berdasarkan hasil evaluasi indikator ketenagakerjaan serta proyeksi kebutuhan pasar kerja hingga tahun 2030. Dengan demikian, rekomendasi yang disusun diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan mendukung pencapaian target pembangunan daerah.

7.2.1 Kebijakan Pengendalian Pertambahan Penduduk

Pengendalian pertambahan penduduk merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta. Sebagai kota dengan tingkat kepadatan penduduk tertinggi di Indonesia, pengendalian pertumbuhan penduduk tidak hanya berfungsi untuk menjaga keseimbangan antara jumlah penduduk dan kapasitas daya dukung wilayah, tetapi juga untuk memastikan bahwa penawaran tenaga kerja tidak

mengalami tekanan berlebihan yang dapat berdampak pada meningkatnya tingkat pengangguran dan ketimpangan kesempatan kerja.

Kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk perlu diarahkan pada penguatan upaya perencanaan kependudukan yang terintegrasi dengan pembangunan ekonomi daerah. Perubahan demografi yang terjadi di Jakarta, seperti penurunan proporsi penduduk usia muda, peningkatan kelompok usia lanjut, dan meningkatnya jumlah penduduk produktif yang memilih tinggal di luar wilayah administrasi, menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dalam mengelola dinamika kependudukan. Evaluasi terhadap kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pertumbuhan penduduk usia kerja di Jakarta berasal dari migrasi dan mobilitas harian yang tidak sepenuhnya dapat dikendalikan melalui kebijakan internal. Oleh karena itu, kebijakan pengendalian penduduk perlu mempertimbangkan faktor mobilitas antarwilayah sebagai elemen utama dalam perencanaan ketenagakerjaan.

Dalam konteks pengendalian pertumbuhan penduduk, penting untuk memperkuat kebijakan keluarga berencana serta layanan kesehatan reproduksi yang berkualitas dan mudah diakses oleh seluruh lapisan masyarakat. Akses terhadap informasi dan layanan kesehatan reproduksi memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan penduduk dalam merencanakan keluarga. Selain itu, layanan tersebut perlu disesuaikan dengan karakteristik wilayah perkotaan yang memerlukan pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif. Dengan demikian, kebijakan pengendalian penduduk tidak hanya berfungsi mengatur tingkat kelahiran, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk juga perlu mempertimbangkan aspek pemerataan pembangunan antarwilayah. Fenomena tingginya arus migrasi menuju Jakarta sebagian besar dipengaruhi oleh persepsi mengenai peluang ekonomi yang lebih baik di kota ini. Oleh karena itu, pengendalian pertumbuhan penduduk tidak dapat dilakukan secara parsial di wilayah Jakarta saja. Upaya ini memerlukan koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah di sekitar Jakarta untuk mendorong pemerataan kesempatan kerja dan akses layanan publik. Dengan berkurangnya kesenjangan antardaerah, tekanan migrasi menuju Jakarta dapat perlahan menurun dan membantu menyeimbangkan jumlah penduduk dengan kapasitas daya dukung wilayah.

Penguatan tata kelola data kependudukan menjadi bagian penting dalam kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk. Ketersediaan data yang akurat dan terkini mengenai distribusi penduduk, pola migrasi, serta komposisi demografi dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran. Integrasi antara data kependudukan yang dimiliki pemerintah daerah dengan data mobilitas dan ketenagakerjaan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai dinamika penduduk usia kerja yang masuk dan keluar Jakarta setiap hari. Dengan demikian, pemerintah dapat merumuskan kebijakan yang tidak hanya berfokus pada pengendalian pertumbuhan penduduk secara numerik, tetapi juga mempertimbangkan dampak mobilitas terhadap pasar kerja dan penyediaan layanan publik.

7.2.2 Kebijakan Kesehatan

Kebijakan kesehatan merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta. Kualitas kesehatan penduduk usia kerja berpengaruh langsung terhadap tingkat partisipasi, produktivitas, dan keberlanjutan angkatan kerja dalam jangka panjang. Sebagai wilayah dengan konsentrasi penduduk yang tinggi dan intensitas aktivitas ekonomi yang besar, Jakarta menghadapi tantangan kesehatan yang berbeda dibandingkan daerah lain. Mobilitas yang tinggi, kepadatan permukiman, polusi udara, serta perubahan gaya hidup menjadi faktor yang mempengaruhi status kesehatan masyarakat. Kondisi ini menuntut kebijakan kesehatan yang terintegrasi, adaptif, dan berkelanjutan agar ketahanan tenaga kerja dapat terjaga.

Secara umum, kondisi kesehatan penduduk Jakarta menunjukkan peningkatan dibandingkan periode sebelumnya, ditandai dengan akses layanan kesehatan yang lebih baik, fasilitas kesehatan yang lebih lengkap, dan cakupan jaminan kesehatan yang semakin luas. Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu mendapatkan perhatian serius. Penyakit tidak menular seperti hipertensi, diabetes, penyakit jantung, dan gangguan pernapasan menunjukkan tren peningkatan dan banyak ditemukan pada penduduk usia produktif. Di sisi lain, penyakit menular seperti tuberkulosis masih menjadi isu kesehatan yang mempengaruhi stabilitas tenaga kerja, terutama di wilayah dengan kepadatan permukiman yang tinggi. Selain itu, kualitas udara yang sering berada pada tingkat yang kurang baik memberikan tekanan tambahan terhadap kesehatan penduduk, terutama bagi pekerja yang beraktivitas di ruang terbuka.

Kebijakan kesehatan juga perlu mempertimbangkan dampak lingkungan kerja di berbagai sektor ekonomi. Sektor transportasi, konstruksi, manufaktur, dan sektor jasa tertentu memiliki risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi. Evaluasi terhadap kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian pekerja masih menghadapi keterbatasan akses terhadap standar keselamatan kerja dan pemeriksaan kesehatan berkala. Pekerja informal yang jumlahnya cukup besar di Jakarta juga rentan terhadap risiko kesehatan karena keterbatasan perlindungan, minimnya akses informasi kesehatan, serta rendahnya kesadaran mengenai keselamatan kerja. Dengan demikian, kebijakan kesehatan perlu lebih menekankan pada peningkatan literasi kesehatan, penguatan layanan kesehatan kerja, serta memperluas jangkauan layanan perlindungan bagi pekerja dalam berbagai kategori.

Dalam konteks pembangunan ketenagakerjaan, kebijakan kesehatan harus diarahkan pada peningkatan derajat kesehatan penduduk usia produktif melalui pendekatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Upaya promotif dan preventif perlu diperkuat dengan memastikan masyarakat mendapatkan informasi yang memadai tentang pola hidup sehat, nutrisi seimbang, pencegahan penyakit tidak menular, serta pengelolaan kesehatan mental. Kebijakan pencegahan juga perlu mencakup pengendalian faktor risiko seperti paparan polusi, aktivitas fisik yang rendah, konsumsi makanan tidak sehat, dan stres akibat kondisi kerja. Peningkatan kualitas kesehatan mental menjadi hal yang semakin penting mengingat tekanan kerja yang tinggi, mobilitas yang padat, dan perubahan pola hubungan kerja di sektor jasa modern.

Di samping itu, penyediaan dan pemerataan akses terhadap fasilitas kesehatan perlu menjadi perhatian. Jakarta memiliki fasilitas kesehatan yang lebih lengkap dibandingkan provinsi lain, namun distribusinya belum sepenuhnya merata di seluruh wilayah administrasi. Akses layanan kesehatan untuk penduduk berpendapatan rendah masih perlu diperkuat melalui peningkatan layanan primer, penguatan puskesmas, serta perluasan layanan kesehatan berbasis komunitas. Pemerintah perlu memastikan bahwa fasilitas kesehatan dapat memberikan pelayanan yang cepat, terjangkau, dan berkualitas agar penduduk dapat mempertahankan kondisi kesehatan yang optimal untuk mendukung partisipasi di pasar kerja.

Kebijakan kesehatan juga perlu mempertimbangkan peningkatan kualitas jaminan kesehatan bagi pekerja. Cakupan jaminan kesehatan telah meningkat, namun tantangan masih muncul pada aspek pemanfaatan layanan dan pemahaman masyarakat tentang hak dan kewajiban dalam kepesertaan jaminan kesehatan. Pekerja informal, pekerja harian, dan pekerja mandiri sering kali menghadapi kendala dalam mempertahankan kepesertaan, sehingga memerlukan pendekatan kebijakan yang lebih inklusif. Pemerintah daerah perlu bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan untuk memastikan bahwa seluruh pekerja memiliki akses terhadap perlindungan kesehatan yang memadai, baik melalui sistem jaminan kesehatan nasional maupun program dukungan di tingkat daerah.

Selain itu, kebijakan kesehatan harus dikaitkan dengan peningkatan ketahanan kesehatan masyarakat terhadap krisis. Pengalaman pandemi menunjukkan bahwa pusat kegiatan ekonomi seperti Jakarta memiliki kerentanan yang lebih tinggi terhadap gangguan kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, kebijakan kesehatan harus memasukkan penguatan sistem kewaspadaan dini, koordinasi antarlembaga, dan kapasitas respon cepat terhadap situasi kedaruratan kesehatan. Upaya ini penting untuk menjaga stabilitas ketenagakerjaan, memastikan keberlangsungan aktivitas ekonomi, dan melindungi penduduk usia kerja dari risiko kesehatan yang bersifat massal.

7.2.3 Kebijakan Investasi

Kebijakan investasi merupakan bagian penting dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta. Investasi yang berkualitas memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas kesempatan kerja, serta meningkatkan daya saing daerah. Sebagai pusat ekonomi nasional, Jakarta memiliki posisi yang sangat penting dalam menarik investasi dari dalam dan luar negeri. Kondisi ini memberikan peluang besar bagi peningkatan aktivitas ekonomi, namun sekaligus menuntut kebijakan investasi yang mampu mengakomodasi dinamika pasar, kebutuhan sektor strategis, serta perubahan struktur ekonomi yang semakin berorientasi pada jasa bernilai tambah tinggi dan teknologi digital.

Secara umum, arus investasi di Jakarta menunjukkan tren positif dalam beberapa tahun terakhir. Sektor keuangan, perdagangan besar dan eceran, informasi dan komunikasi, transportasi dan pergudangan, serta jasa perusahaan menjadi tujuan investasi yang dominan. Peningkatan investasi di sektor tersebut berkontribusi terhadap penciptaan

lapangan kerja baru serta peningkatan permintaan tenaga kerja terampil. Namun, investasi yang masuk juga menghadapi sejumlah tantangan, terutama terkait ketersediaan lahan, biaya operasional yang tinggi, dan kebutuhan infrastruktur yang terus meningkat seiring pertumbuhan kegiatan usaha. Kondisi ini perlu menjadi perhatian dalam penyusunan kebijakan investasi agar mampu menciptakan lingkungan usaha yang kondusif dan mendukung keberlanjutan pembangunan ekonomi.

Kebijakan investasi harus mampu mengarahkan aktivitas penanaman modal pada sektor-sektor yang memiliki daya ungkit tinggi terhadap penyerapan tenaga kerja dan produktivitas. Meskipun sektor jasa modern memberikan kontribusi yang besar terhadap PDRB, beberapa sektor lain seperti industri kreatif, logistik, teknologi informasi, dan usaha kecil menengah memiliki potensi pertumbuhan yang signifikan jika didukung oleh kebijakan yang tepat. Peningkatan investasi di sektor teknologi dan digital, misalnya, dapat mendorong penciptaan lapangan kerja baru dan meningkatkan kualitas pekerjaan melalui pengembangan kompetensi digital tenaga kerja. Begitu pula dengan sektor logistik yang berperan dalam mendukung kegiatan perdagangan dan distribusi barang. Investasi yang diarahkan ke sektor ini dapat mendorong efisiensi rantai pasok dan memperluas kesempatan kerja bagi tenaga kerja dengan berbagai latar belakang pendidikan.

Dalam konteks Jakarta, kebijakan investasi juga perlu memperhatikan keberadaan usaha mikro, kecil, dan menengah yang jumlahnya sangat besar dan berperan penting dalam menyediakan lapangan kerja bagi penduduk lokal. UMKM menghadapi tantangan dalam hal permodalan, akses pasar, teknologi, dan kapasitas manajerial. Oleh karena itu, kebijakan investasi perlu menyediakan dukungan yang lebih luas untuk mendorong penguatan UMKM agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan standar pasar yang lebih tinggi. Peningkatan investasi yang diarahkan pada program pendampingan usaha, pengembangan teknologi tepat guna, dan perluasan akses pembiayaan akan memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan UMKM sebagai salah satu motor pertumbuhan ekonomi daerah.

Selain itu, pengembangan iklim investasi yang kondusif perlu didukung oleh penyediaan infrastruktur yang memadai. Jakarta menghadapi tekanan besar akibat pertumbuhan penduduk, mobilitas yang tinggi, dan kebutuhan ekonomi yang terus meningkat. Infrastruktur transportasi, energi, telekomunikasi, serta layanan digital memerlukan peningkatan kapasitas untuk menjaga kelancaran aktivitas ekonomi. Kebijakan investasi yang mengutamakan pembangunan infrastruktur akan memberikan manfaat jangka panjang bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja dan efisiensi biaya operasional dunia usaha. Peningkatan infrastruktur juga akan mendukung pemerataan pembangunan antarwilayah dan mengurangi ketimpangan akses terhadap kesempatan kerja.

Kebijakan investasi juga perlu memperhatikan aspek keberlanjutan dan ketahanan lingkungan. Jakarta menghadapi tantangan lingkungan yang serius, termasuk risiko banjir, pencemaran udara, dan perubahan iklim. Investasi yang tidak memperhitungkan aspek keberlanjutan dapat meningkatkan beban lingkungan dan menurunkan kualitas

hidup penduduk. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu mendorong investasi yang ramah lingkungan dengan memberikan insentif pada sektor energi bersih, transportasi rendah emisi, pengelolaan limbah, serta pembangunan gedung yang berorientasi pada efisiensi energi. Pendekatan ini tidak hanya menjaga lingkungan hidup, tetapi juga menciptakan pasar kerja baru di sektor hijau yang semakin berkembang.

Dalam upaya memperkuat kebijakan investasi, diperlukan peningkatan koordinasi antara pemerintah daerah, pemerintah pusat, dan pemangku kepentingan lainnya yang terkait dengan penanaman modal. Proses perizinan usaha, akses terhadap informasi pasar, serta mekanisme pemantauan dan evaluasi kegiatan investasi perlu disederhanakan dan diperkuat agar lebih responsif terhadap kebutuhan dunia usaha. Pelayanan terpadu satu pintu menjadi instrumen penting dalam menciptakan lingkungan usaha yang efisien dan transparan. Evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan investasi menunjukkan bahwa perbaikan sistem informasi, peningkatan kapasitas aparat, serta pemanfaatan teknologi digital dapat meningkatkan efisiensi dan mempercepat proses penanaman modal.

Kebijakan investasi juga perlu diarahkan untuk memperluas jangkauan sektor-sektor yang memiliki potensi pertumbuhan tenaga kerja tinggi. Penguatan sektor pariwisata, sektor kesehatan, dan sektor pendidikan dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penduduk Jakarta yang memiliki latar belakang pendidikan beragam. Selain itu, peningkatan investasi pada sektor ekonomi kreatif dapat membuka peluang usaha baru bagi penduduk usia muda dan mendorong inovasi di berbagai bidang. Dengan demikian, kebijakan investasi tidak hanya berfungsi sebagai instrumen untuk menarik modal, tetapi juga sebagai strategi pembangunan ketenagakerjaan yang berorientasi pada penciptaan lapangan kerja berkualitas.

7.2.4 Kebijakan Pengendalian Tambahan Angkatan Kerja

Pengendalian tambahan angkatan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta. Upaya ini bertujuan menjaga keseimbangan antara jumlah penduduk usia kerja yang memasuki pasar kerja dan kemampuan sektor ekonomi dalam menyediakan kesempatan kerja yang memadai. Sebagai pusat kegiatan ekonomi nasional dan wilayah yang menjadi tujuan migrasi serta mobilitas harian dari wilayah lain, Jakarta menghadapi tekanan yang lebih besar dibandingkan provinsi lain terkait dinamika penambahan angkatan kerja. Oleh karena itu, kebijakan pengendalian tambahan angkatan kerja perlu dirumuskan secara komprehensif dengan mempertimbangkan karakteristik demografi urban, struktur ekonomi berbasis jasa, serta hubungan fungsional Jakarta dengan wilayah Bodetabek.

Tambahan angkatan kerja di Jakarta tidak hanya berasal dari penduduk berusia remaja atau dewasa muda yang pertama kali memasuki pasar kerja, tetapi juga dari arus masuk pencari kerja dari luar wilayah administrasi yang melihat Jakarta sebagai pusat peluang ekonomi. Pola ini menyebabkan jumlah penduduk yang berpotensi masuk pasar kerja jauh melebihi kapasitas penduduk lokal. Evaluasi terhadap data mobilitas menunjukkan bahwa sebagian besar tambahan angkatan kerja merupakan hasil dari migrasi dan komuter harian yang tidak sepenuhnya dapat dikendalikan melalui kebijakan internal

daerah. Oleh karena itu, pengendalian tambahan angkatan kerja perlu mengacu pada pendekatan regional yang melibatkan koordinasi dengan pemerintah daerah di sekitarnya.

Kebijakan pengendalian tambahan angkatan kerja mencakup upaya untuk mengatur laju masuknya tenaga kerja melalui penguatan sistem informasi pasar kerja dan peningkatan kualitas informasi terkait kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor. Penyediaan informasi yang transparan, akurat, dan dapat dijangkau oleh masyarakat luas akan membantu calon angkatan kerja memahami peluang dan persyaratan pasar kerja di Jakarta. Dengan demikian, penduduk usia kerja yang memasuki pasar kerja dapat lebih terarah, baik dalam hal pemilihan jenis pekerjaan maupun kebutuhan peningkatan kompetensi. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan mengurangi tekanan angkatan kerja baru, tetapi juga mendorong efisiensi dalam proses penempatan tenaga kerja.

Selain itu, kebijakan pengendalian tambahan angkatan kerja harus mempertimbangkan kesiapan kelompok muda untuk memasuki dunia kerja. Penurunan proporsi penduduk muda di Jakarta memberi indikasi perlunya upaya yang lebih besar dalam mempersiapkan kelompok usia sekolah dan mahasiswa agar mampu bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Peningkatan kemampuan dasar, literasi digital, soft skills, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan ekonomi perlu menjadi fokus dalam kebijakan ini. Penguatan pendidikan vokasi dan pelatihan berbasis kompetensi, baik melalui lembaga pelatihan pemerintah maupun dunia usaha, menjadi salah satu strategi utama untuk meningkatkan kesiapan angkatan kerja baru.

Kebijakan pengendalian tambahan angkatan kerja juga perlu mengantisipasi semakin besarnya jumlah lulusan pendidikan tinggi yang memasuki pasar kerja setiap tahun. Perubahan ini membawa implikasi terhadap peningkatan persaingan pada jenis pekerjaan tertentu serta berpotensi meningkatkan tingkat pengangguran terdidik jika tidak diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja yang sesuai dengan kualifikasi lulusan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemetaan yang lebih rinci terkait kebutuhan tenaga kerja berpendidikan tinggi pada sektor-sektor strategis di Jakarta serta penguatan koordinasi dengan perguruan tinggi dalam memastikan keselarasan antara kurikulum pendidikan dan kebutuhan dunia usaha.

Dalam konteks pekerja informal, kebijakan pengendalian tambahan angkatan kerja harus memperhatikan dinamika sektor informal yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, terutama di sektor perdagangan kecil, jasa personal, pengemudi transportasi daring, dan pekerja lepas. Masuknya tenaga kerja baru ke sektor informal sering kali merupakan pilihan terakhir akibat keterbatasan akses terhadap pekerjaan formal. Oleh karena itu, kebijakan ini perlu diarahkan pada peningkatan peluang untuk masuk ke sektor formal melalui peningkatan keterampilan, sertifikasi kompetensi, serta penyediaan program penempatan kerja yang lebih efektif. Pendekatan ini tidak hanya mengurangi tekanan terhadap sektor informal, tetapi juga meningkatkan kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

Selain itu, kebijakan pengendalian tambahan angkatan kerja perlu memperhatikan kelompok penduduk usia kerja yang kembali masuk pasar kerja, seperti perempuan pasca melahirkan, penyandang disabilitas yang telah mendapatkan rehabilitasi, serta penduduk usia lanjut yang masih ingin bekerja. Kelompok ini memerlukan kebijakan yang berbeda karena kebutuhan, preferensi, dan hambatan yang mereka hadapi tidak sama dengan penduduk muda. Dukungan berupa pelatihan fleksibel, penyediaan layanan penitipan anak, peningkatan aksesibilitas, serta perluasan pekerjaan paruh waktu dapat membantu mengatur masuknya kelompok ini ke pasar kerja secara lebih terarah dan produktif.

Upaya pengendalian tambahan angkatan kerja juga memerlukan penguatan tata kelola data ketenagakerjaan. Perencanaan ketenagakerjaan yang efektif membutuhkan data yang dapat menggambarkan jumlah, karakteristik, serta kompetensi penduduk usia kerja yang akan memasuki pasar kerja. Integrasi data antara pemerintah daerah, lembaga pendidikan, lembaga pelatihan kerja, dan dunia usaha menjadi sangat penting untuk memastikan kebijakan pengendalian angkatan kerja dapat dilakukan secara berbasis bukti. Dengan demikian, pemerintah daerah dapat melakukan proyeksi tambahan angkatan kerja yang lebih akurat dan menyesuaikan kebijakan ketenagakerjaan dengan kebutuhan sektor ekonomi secara lebih tepat.

7.2.5 Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta. Sebagai pusat aktivitas ekonomi nasional, Jakarta membutuhkan tenaga kerja dengan kompetensi yang beragam, adaptif, dan mampu mengikuti perubahan teknologi yang terjadi dengan cepat. Perubahan struktur ekonomi yang semakin didominasi sektor jasa modern dan sektor berbasis teknologi menuntut penduduk usia kerja memiliki kemampuan yang terus berkembang dan selaras dengan kebutuhan dunia usaha. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan dan pelatihan harus dirumuskan secara strategis dan komprehensif untuk mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia dan memastikan kesiapan angkatan kerja dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja.

Kondisi pendidikan di Jakarta secara umum menunjukkan tingkat pencapaian yang lebih tinggi dibandingkan daerah lain. Capaian pendidikan menengah dan tinggi di Jakarta berada di atas rata-rata nasional, mencerminkan akses pendidikan yang lebih luas dan kualitas lembaga pendidikan yang relatif lebih baik. Namun, peningkatan tingkat pendidikan belum sepenuhnya diikuti oleh penurunan tingkat pengangguran terdidik. Evaluasi terhadap kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia usaha, terutama pada sektor teknologi informasi, jasa profesional, kesehatan, logistik, dan ekonomi kreatif. Dengan demikian, kebijakan pendidikan perlu diarahkan tidak hanya untuk memperluas akses pendidikan, tetapi juga untuk menyesuaikan kurikulum dan pola pembelajaran dengan tuntutan kompetensi yang dibutuhkan industri.

Penguatan pendidikan vokasi menjadi salah satu strategi penting dalam kebijakan pendidikan dan pelatihan. Jakarta memiliki berbagai lembaga pendidikan vokasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Namun, efektivitas pendidikan vokasi masih menghadapi tantangan dalam hal kualitas kurikulum, ketersediaan instruktur kompeten, dan keterhubungan dengan industri. Untuk itu, kebijakan pendidikan vokasi perlu menekankan peningkatan kualitas pembelajaran berbasis kompetensi, pengembangan program magang terstruktur, serta kerja sama yang lebih erat dengan sektor usaha. Pendekatan ini akan membantu lulusan untuk memasuki pasar kerja dengan keterampilan yang relevan dan siap pakai.

Selain pendidikan formal, pelatihan kerja menjadi komponen penting dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Pelatihan kerja memiliki peran strategis dalam menjawab kebutuhan kompetensi jangka pendek dan menengah, terutama pada sektor yang mengalami pertumbuhan cepat. Jakarta memiliki berbagai Balai Latihan Kerja serta lembaga pelatihan swasta, namun keberadaannya belum dimanfaatkan secara optimal oleh seluruh penduduk usia kerja. Oleh karena itu, kebijakan pelatihan perlu diarahkan pada peningkatan akses, kualitas, dan relevansi pelatihan bagi berbagai kelompok penduduk, termasuk pencari kerja muda, pekerja yang ingin meningkatkan keterampilan, pekerja informal, serta perempuan yang kembali memasuki pasar kerja.

Dalam konteks kebutuhan tenaga kerja modern, literasi digital dan kemampuan teknologi informasi menjadi kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh penduduk usia kerja. Perkembangan digitalisasi dalam berbagai sektor ekonomi menuntut penduduk memiliki keterampilan dalam penggunaan perangkat digital, aplikasi produktivitas, analisis data, dan sistem informasi. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan dan pelatihan perlu menekankan literasi digital sebagai bagian integral dari kurikulum pendidikan dan program pelatihan. Penguatan literasi digital juga akan membantu pekerja dalam menghadapi perubahan struktur pekerjaan yang semakin berorientasi pada penggunaan teknologi.

Pengembangan keterampilan berorientasi masa depan juga perlu menjadi perhatian, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dan pertumbuhan sektor ekonomi baru. Sejumlah sektor seperti green economy, ekonomi kreatif, kesehatan masyarakat, logistik modern, dan teknologi informasi diperkirakan akan mengalami pertumbuhan yang pesat dalam beberapa tahun mendatang. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan dan pelatihan perlu memasukkan pengembangan keterampilan masa depan melalui program pelatihan yang relevan, penguatan kemitraan dengan industri, serta pengembangan modul pelatihan yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan kebutuhan pasar kerja.

Selain peningkatan kompetensi teknis, kebijakan pendidikan dan pelatihan perlu memperhatikan penguatan soft skills. Kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, berpikir kritis, mengelola waktu, serta memiliki etos kerja yang baik merupakan keterampilan yang dibutuhkan hampir di seluruh sektor ekonomi. Evaluasi terhadap kondisi ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar pemberi kerja menilai kemampuan ini sebagai faktor penting dalam perekrutan tenaga kerja. Oleh karena itu,

pengembangan soft skills perlu diintegrasikan dalam kurikulum pendidikan dan pelatihan agar lulusan dan pencari kerja baru memiliki kemampuan yang lebih lengkap untuk bersaing di pasar kerja.

Penataan ulang dan peningkatan kapasitas lembaga pelatihan juga menjadi bagian penting dalam kebijakan pendidikan dan pelatihan. Peningkatan kualitas instruktur pelatihan, penyediaan sarana latihan yang memadai, serta pengembangan metode pelatihan yang berbasis teknologi perlu menjadi prioritas. Selain itu, pemerintah daerah perlu memperkuat mekanisme akreditasi lembaga pelatihan untuk memastikan bahwa program yang ditawarkan memiliki mutu yang konsisten dan relevan dengan kebutuhan tenaga kerja. Hal ini menjadi penting mengingat keragaman lembaga pelatihan di Jakarta yang memerlukan sistem pengawasan dan peningkatan kualitas yang berkelanjutan.

Kebijakan pendidikan dan pelatihan juga perlu mempertimbangkan kebutuhan kelompok rentan. Pekerja informal, penduduk berpendapatan rendah, perempuan, dan penyandang disabilitas sering kali menghadapi hambatan dalam mengakses pendidikan dan pelatihan. Penyediaan pelatihan yang terjangkau, fleksibel, dan dapat diakses oleh kelompok rentan menjadi penting untuk meningkatkan keterampilan mereka dan memperluas kesempatan kerja. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga mendukung pemerataan pembangunan ketenagakerjaan di seluruh wilayah Jakarta.

Untuk mendukung efektivitas kebijakan pendidikan dan pelatihan, diperlukan sistem informasi pasar kerja yang mampu memberikan gambaran akurat mengenai kebutuhan tenaga kerja. Penyediaan data terkait sektor yang berkembang, kompetensi yang dibutuhkan, dan peluang kerja yang tersedia akan membantu lembaga pendidikan dan pelatihan dalam menyusun kurikulum yang relevan. Sistem informasi yang baik juga akan memudahkan pencari kerja dalam memilih pelatihan yang sesuai dengan minat dan kebutuhan industri.

7.2.6 Kebijakan Sektoral

Sektor Pertanian, Perkebunan dan Peternakan

Sektor pertanian, perkebunan, dan peternakan di Provinsi DKI Jakarta memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan sektor yang sama di provinsi lain. Sebagai pusat kegiatan ekonomi berbasis jasa dan kawasan perkotaan dengan tingkat kepadatan penduduk yang tinggi, ruang yang tersedia untuk aktivitas pertanian konvensional sangat terbatas. Meskipun demikian, sektor pertanian dalam arti luas tetap memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan masyarakat, menyediakan ruang hijau produktif, serta menciptakan peluang usaha berbasis komunitas. Oleh karena itu, kebijakan sektor ini harus dirumuskan dengan pendekatan yang adaptif terhadap kondisi wilayah serta mempertimbangkan peran ekologis dan sosial yang dapat diperkuat melalui inovasi perkotaan.

Proyeksi ketenagakerjaan dalam dokumen RTKD DKI Jakarta menunjukkan bahwa kontribusi sektor pertanian terhadap kesempatan kerja mengalami penurunan sejalan dengan semakin kecilnya luas lahan yang dapat digunakan untuk aktivitas pertanian. Pertumbuhan kesempatan kerja di sektor ini diproyeksikan berada pada tingkat yang sangat rendah, sementara kebutuhan tenaga kerja yang berkaitan dengan pertanian perkotaan, pengelolaan ruang hijau produktif, dan kegiatan hortikultura modern menunjukkan potensi yang lebih besar. Kondisi ini menegaskan bahwa sektor pertanian di Jakarta tidak lagi berfokus pada produksi skala besar, melainkan pada pendekatan yang lebih inovatif, efisien, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat perkotaan.

Meskipun skala aktivitas pertanian menurun, kebutuhan masyarakat terhadap komoditas pangan tetap meningkat seiring pertumbuhan penduduk dan dinamika pola konsumsi. Hal ini menuntut kebijakan yang berfungsi menjaga stabilitas pasokan pangan melalui integrasi antara kegiatan pertanian perkotaan dengan sistem distribusi yang lebih luas. Dalam konteks tersebut, pertanian perkotaan, urban farming, dan pemanfaatan lahan terbatas untuk hortikultura menjadi instrumen penting dalam menjaga keberlanjutan suplai pangan serta memperkuat ketahanan pangan lokal. Selain itu, kegiatan tersebut dapat menjadi sarana edukasi masyarakat serta mendukung pelestarian lingkungan melalui peningkatan ruang hijau produktif.

Kebijakan sektor pertanian perlu diarahkan pada penguatan kapasitas masyarakat dalam mengembangkan pertanian perkotaan yang produktif. Penduduk DKI Jakarta, khususnya di permukiman padat, memerlukan dukungan berupa penyediaan pelatihan teknis, akses terhadap bibit berkualitas, sarana produksi, serta pendampingan berkelanjutan. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan urban farming, baik untuk konsumsi rumah tangga maupun usaha skala kecil. Dengan mengoptimalkan ruang sempit seperti halaman rumah, atap bangunan, dan tanah fasilitas umum, masyarakat dapat meningkatkan ketahanan pangan keluarga serta berkontribusi terhadap lingkungan yang lebih sehat.

Selain pengembangan urban farming, kebijakan juga perlu mencakup penguatan kegiatan peternakan skala kecil dan akuakultur perkotaan. Aktivitas ini dapat dilakukan melalui pengembangan sentra kelola ikan hias, budi daya ikan konsumsi dalam kolam terkontrol, serta pemeliharaan hewan ternak skala rumah tangga. Peningkatan kapasitas peternakan skala kecil perlu didukung melalui penyediaan pelatihan teknis, perbaikan sanitasi, serta penerapan standar kesehatan hewan dan keamanan pangan. Dengan demikian, aktivitas peternakan dan akuakultur dapat memberikan peluang pendapatan bagi masyarakat sekaligus mendukung ketersediaan komoditas pangan tertentu di tingkat lokal.

Kebijakan sektor ini juga harus mempertimbangkan integrasi dengan pengelolaan ruang terbuka hijau. Ruang terbuka hijau produktif dapat berfungsi sebagai sarana edukasi, lokasi kegiatan pertanian perkotaan, dan area konservasi lingkungan. Pemanfaatan ruang publik untuk kegiatan pertanian produktif perlu diarahkan pada model kemitraan antara pemerintah daerah, masyarakat, dan pihak swasta. Pendekatan ini bertujuan

untuk menciptakan lingkungan yang lebih sehat, meningkatkan interaksi sosial, serta memperkuat ketahanan pangan komunitas.

Dalam konteks pembangunan ketenagakerjaan, kegiatan pertanian perkotaan memiliki potensi dalam menyediakan kesempatan kerja baru terutama bagi kelompok yang membutuhkan fleksibilitas waktu seperti perempuan, lansia produktif, serta penduduk yang berada di sektor informal. Kegiatan ini dapat menjadi sumber pendapatan tambahan, sekaligus memberikan manfaat psikologis dan sosial bagi masyarakat. Kebijakan perlu mendukung peningkatan skala usaha melalui penguatan akses permodalan, pemasaran komoditas, serta penyediaan teknologi produksi yang lebih modern dan efisien.

Penguatan sistem distribusi pangan juga menjadi bagian penting dalam kebijakan sektor pertanian di Jakarta. Ketergantungan Jakarta terhadap pasokan pangan dari luar wilayah sangat tinggi sehingga memerlukan sistem logistik yang efisien, aman, dan stabil. Pemerintah daerah perlu mengembangkan kerja sama antardaerah dalam penyediaan komoditas pangan pokok, memperkuat pengawasan terhadap keamanan pangan, serta meningkatkan kapasitas infrastruktur logistik seperti pasar induk, cold storage, dan fasilitas transportasi barang. Upaya ini akan membantu menjaga stabilitas harga, mengurangi potensi gangguan pasokan, dan memperkuat ketahanan pangan masyarakat.

Sebagai bagian dari kebijakan yang lebih luas, penguatan data dan informasi terkait aktivitas pertanian perkotaan juga menjadi hal penting. Pemerintah daerah perlu memiliki data yang akurat mengenai skala usaha, lokasi kegiatan pertanian produktif, kebutuhan pelatihan, serta kapasitas masyarakat dalam mengembangkan kegiatan tersebut. Data tersebut akan membantu dalam perencanaan yang lebih terarah, pengalokasian sumber daya yang lebih efektif, dan pemantauan perkembangan sektor secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kebijakan sektor pertanian, perkebunan, dan peternakan di Provinsi DKI Jakarta perlu diarahkan pada pemanfaatan ruang terbatas secara optimal, penguatan pertanian perkotaan, peningkatan kapasitas masyarakat, dan integrasi dengan sistem distribusi pangan regional. Pendekatan ini diharapkan dapat mendukung ketahanan pangan, memperkuat fungsi ekologis kawasan perkotaan, serta menciptakan peluang usaha yang relevan bagi penduduk usia kerja dalam skala yang sesuai dengan karakteristik wilayah Jakarta.

Sektor Pertambangan dan Penggalan

Sektor pertambangan dan penggalan di Provinsi DKI Jakarta memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan sektor yang sama di provinsi lain. Jakarta tidak memiliki sumber daya tambang yang dikelola secara komersial dan tidak memiliki wilayah yang ditetapkan sebagai kawasan tambang. Oleh karena itu, kontribusi sektor ini terhadap PDRB maupun kesempatan kerja berada pada tingkat yang sangat rendah. Meskipun demikian, aktivitas penggalan dalam skala terbatas tetap berlangsung, terutama terkait

dengan kegiatan konstruksi, pengembangan infrastruktur, perbaikan jaringan utilitas, serta reklamasi dan pengelolaan lingkungan. Aktivitas terhubung ini menempatkan sektor penggalian sebagai komponen pendukung yang tetap perlu diperhatikan dalam kerangka pembangunan ketenagakerjaan.

Proyeksi ketenagakerjaan dalam RTKD DKI Jakarta menunjukkan bahwa pertumbuhan kesempatan kerja di sektor pertambangan dan penggalian berada pada tingkat minimal dan tidak mengalami perubahan yang signifikan dalam beberapa tahun mendatang. Penurunan luas lahan yang dapat digunakan untuk aktivitas penggalian serta meningkatnya regulasi tata ruang menjadi faktor utama yang membatasi pertumbuhan sektor ini. Namun demikian, kebutuhan tenaga kerja pada area pendukung seperti penggalian untuk fondasi bangunan, perbaikan saluran air, pemasangan utilitas bawah tanah, dan aktivitas reklamasi tetap ada seiring perkembangan pembangunan infrastruktur di Jakarta. Dengan demikian, kebijakan sektor pertambangan dan penggalian perlu diarahkan untuk memastikan bahwa aktivitas tersebut berjalan secara aman, teratur, serta mendukung pembangunan kota tanpa menimbulkan dampak lingkungan dan sosial yang merugikan.

Kebijakan dalam sektor ini harus menekankan pentingnya pengawasan yang ketat terhadap aktivitas penggalian yang dilakukan oleh pihak swasta maupun lembaga pemerintah. Aktivitas penggalian yang tidak mengikuti standar keselamatan dan ketentuan tata ruang berpotensi menimbulkan risiko terhadap keselamatan pekerja, kerusakan infrastruktur, serta gangguan lingkungan. Oleh karena itu, penguatan pengawasan lapangan, peningkatan kapasitas aparat teknis, dan koordinasi lintas sektor menjadi bagian penting dalam kebijakan pengelolaan aktivitas penggalian. Mekanisme perizinan serta pemantauan pelaksanaan pekerjaan perlu disempurnakan agar seluruh kegiatan yang dilakukan dapat memenuhi standar keamanan dan memberikan perlindungan bagi para pekerja yang terlibat.

Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja pada sektor penggalian juga menjadi aspek penting dalam kebijakan ini. Aktivitas penggalian sering kali melibatkan risiko tinggi seperti longsoran tanah, kecelakaan alat berat, serta paparan debu yang dapat membahayakan kesehatan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan yang melakukan pekerjaan penggalian harus memastikan bahwa seluruh pekerja memperoleh pelatihan keselamatan kerja, menggunakan alat pelindung diri, serta bekerja berdasarkan prosedur standar keselamatan. Pemerintah daerah perlu memperkuat sosialisasi, inspeksi, dan penegakan aturan keselamatan kerja agar risiko kecelakaan dapat diminimalkan.

Meskipun skala aktivitas sektor ini sangat terbatas, kebijakan ketenagakerjaan tetap perlu mendukung peningkatan kompetensi pekerja yang terlibat dalam kegiatan penggalian. Tenaga kerja pada sektor ini memerlukan keahlian teknis tertentu seperti pengoperasian alat berat, pemahaman teknik penggalian yang aman, serta kemampuan membaca rencana konstruksi. Oleh karena itu, penyediaan pelatihan teknis yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja serta sertifikasi kompetensi menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di sektor ini. Pelatihan ini juga dapat

membantu pekerja untuk dapat berpindah ke sektor konstruksi yang lebih besar dan menyerap lebih banyak tenaga kerja.

Kebijakan sektor pertambangan dan penggalian di Jakarta juga perlu berkaitan dengan pengelolaan lingkungan. Aktivitas penggalian yang tidak tertib berpotensi menimbulkan dampak lingkungan seperti debu, gangguan air tanah, dan kerusakan struktur permukaan. Oleh karena itu, setiap kegiatan penggalian perlu mengikuti standar lingkungan yang ketat dan dilengkapi dengan rencana mitigasi yang memadai. Pemerintah daerah juga perlu memperkuat edukasi bagi pelaksana proyek dan masyarakat mengenai pentingnya menjaga keberlanjutan lingkungan dalam setiap aktivitas pembangunan.

Selain itu, sektor ini memiliki keterkaitan erat dengan sektor konstruksi yang menjadi salah satu penyumbang besar terhadap pertumbuhan ekonomi Jakarta. Aktivitas konstruksi membutuhkan pasokan material seperti pasir, batu pecah, dan tanah urug yang sebagian besar dipasok dari luar wilayah Jakarta. Dengan demikian, kebijakan sektor pertambangan dan penggalian perlu diarahkan pada penguatan koordinasi antardaerah dalam pengaturan suplai material konstruksi. Penguatan kerja sama dengan wilayah pemasok sangat penting untuk menjamin kelancaran pasokan, stabilitas harga, serta kualitas material yang digunakan. Pendekatan ini akan mendukung pembangunan infrastruktur di Jakarta secara lebih efisien dan berkelanjutan.

Dalam jangka panjang, kebijakan sektor pertambangan dan penggalian harus diarahkan pada penataan ulang tata kelola pekerjaan terkait penggalian di perkotaan. Pengembangan teknologi konstruksi yang ramah lingkungan, penggunaan metode penggalian yang lebih aman dan efisien, serta pemanfaatan teknologi pemindaian bawah tanah dapat menjadi bagian dari inovasi yang dapat diterapkan. Hal ini tidak hanya mendukung keselamatan pekerja, tetapi juga meningkatkan efisiensi pekerjaan konstruksi secara keseluruhan.

Sektor Industri Pengolahan

Sektor industri pengolahan di Provinsi DKI Jakarta mengalami perubahan struktur yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Sebagai wilayah metropolitan dengan keterbatasan lahan, tingginya nilai lahan, serta berkembangnya kawasan industri di wilayah sekitar, aktivitas industri pengolahan skala besar secara bertahap bergeser ke Bodetabek. Meskipun demikian, Jakarta masih memiliki sejumlah kegiatan industri pengolahan yang berperan sebagai bagian penting dari rantai nilai sektor industri nasional. Industri pengolahan yang tersisa umumnya bergerak pada skala kecil dan menengah, industri berbasis teknologi tertentu, industri kreatif, serta kegiatan produksi yang memerlukan kedekatan dengan pasar akhir. Oleh karena itu, kebijakan sektor industri pengolahan perlu diarahkan pada penguatan kapasitas industri yang relevan, peningkatan efisiensi rantai pasok, serta penyesuaian struktur tenaga kerja sesuai kebutuhan industri modern.

Berdasarkan hasil proyeksi ketenagakerjaan dalam RTKD DKI Jakarta, pertumbuhan kesempatan kerja pada sektor industri pengolahan berada pada tingkat yang rendah, namun tetap stabil pada beberapa subsektor yang berkaitan dengan industri makanan minuman, percetakan, industri kreatif, dan pengolahan barang konsumsi harian. Meskipun kontribusinya terhadap penyerapan tenaga kerja menurun, sektor ini tetap memiliki posisi strategis karena menyediakan lapangan kerja bagi tenaga kerja dengan keterampilan menengah dan menjadi bagian dari ekosistem usaha yang mendukung sektor perdagangan, logistik, dan konsumsi masyarakat. Oleh karena itu, kebijakan industri pengolahan perlu dirancang untuk mempertahankan keberlanjutan sektor ini dalam kapasitas yang sesuai dengan karakteristik perkotaan Jakarta.

Kebijakan industri pengolahan perlu diarahkan pada peningkatan produktivitas dan efisiensi melalui modernisasi teknologi, penguatan manajemen usaha, serta penerapan sistem produksi yang lebih higienis dan ramah lingkungan. Industri kecil dan menengah di Jakarta dapat ditingkatkan kapasitasnya melalui program pelatihan, pendampingan teknis, serta dukungan fasilitas produksi yang lebih modern. Pendekatan ini bertujuan membantu industri kecil agar mampu bersaing dengan produk dari luar daerah dan meningkatkan nilai tambah produk yang dihasilkan. Namun, modernisasi industri ini harus dilakukan dengan memastikan bahwa pekerja memperoleh pelatihan keterampilan yang memadai sehingga perubahan teknologi tidak menyebabkan pengurangan tenaga kerja secara signifikan.

Selain itu, kebijakan perlu memperhatikan penguatan rantai pasok industri yang menjadi komponen penting dalam mendukung aktivitas produksi. Jakarta memiliki peran strategis sebagai pusat perdagangan dan distribusi barang, sehingga industri pengolahan yang bergantung pada akses cepat ke pasar akhir dapat memperoleh manfaat dari lokasi yang dekat dengan pusat konsumsi. Oleh karena itu, peningkatan efisiensi logistik, perbaikan infrastruktur distribusi, serta penguatan kerja sama antardaerah dalam penyediaan bahan baku menjadi bagian penting dalam kebijakan industri pengolahan. Peningkatan efisiensi rantai pasok juga akan membantu industri kecil dalam mengurangi biaya produksi serta meningkatkan daya saing.

Kebijakan industri pengolahan juga perlu memperhatikan pengembangan industri kreatif yang memberikan kontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja di Jakarta. Industri kreatif seperti kuliner modern, fesyen, percetakan, desain produk, dan kerajinan memiliki potensi untuk berkembang dengan cepat apabila didukung oleh kebijakan yang sesuai. Industri kreatif sering kali melibatkan tenaga kerja muda yang membutuhkan ruang ekspresi dan dukungan terhadap inovasi. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu menyediakan fasilitas inkubasi, pelatihan keterampilan kreatif, serta akses terhadap teknologi produksi untuk mendukung pertumbuhan industri kreatif di Jakarta.

Dalam rangka mendukung keberlanjutan sektor industri pengolahan, kebijakan juga perlu menekankan pentingnya penerapan prinsip keberlanjutan lingkungan. Aktivitas industri pengolahan berpotensi menghasilkan limbah padat, limbah cair, dan emisi yang dapat berdampak pada kualitas lingkungan di wilayah perkotaan. Oleh karena itu,

penerapan standar lingkungan yang ketat, penggunaan teknologi yang ramah lingkungan, serta pengawasan yang konsisten menjadi bagian penting dalam kebijakan ini. Pemerintah daerah juga perlu mendorong industri untuk melakukan audit lingkungan serta menerapkan sistem pengelolaan limbah yang lebih efisien untuk menjaga kualitas lingkungan kota.

Kebijakan industri pengolahan perlu didukung oleh peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi profesi, serta peningkatan literasi digital. Tenaga kerja industri modern dituntut memiliki kemampuan dalam mengoperasikan mesin, memahami prosedur produksi, serta mampu bekerja dalam tim dengan standar kualitas tinggi. Oleh karena itu, kerja sama antara lembaga pelatihan kerja, perguruan tinggi, dan dunia usaha perlu diperkuat agar desain pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan industri. Dengan demikian, pekerja yang memasuki sektor industri pengolahan memiliki kemampuan yang memadai untuk mendukung peningkatan produktivitas.

Selain itu, kebijakan perlu mencakup peningkatan akses terhadap pembiayaan dan fasilitas pendukung usaha bagi industri kecil. Banyak pelaku industri kecil di Jakarta yang menghadapi kendala dalam memperoleh modal usaha, mengembangkan kapasitas produksi, serta memperluas jaringan pemasaran. Pemerintah daerah perlu menyediakan program pembiayaan yang lebih terjangkau, akses pasar yang lebih luas, serta dukungan terhadap digitalisasi usaha agar pelaku industri dapat meningkatkan daya saing dan memperluas jangkauan produk.

Sektor Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang

Sektor listrik, gas dan air memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung seluruh aktivitas ekonomi dan sosial di Provinsi DKI Jakarta. Sebagai pusat pemerintahan, pusat bisnis, dan wilayah metropolitan dengan kepadatan penduduk yang tinggi, kebutuhan akan pasokan energi dan air bersih terus meningkat seiring pertumbuhan penduduk, ekspansi aktivitas jasa modern, serta pembangunan infrastruktur yang masif. Meskipun kontribusi sektor ini terhadap penyerapan tenaga kerja relatif kecil, sektor ini memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberlangsungan aktivitas ekonomi dan kualitas hidup masyarakat. Oleh karena itu, kebijakan terkait sektor listrik, gas dan air perlu dirumuskan secara komprehensif dengan memperhatikan dinamika permintaan energi, ketersediaan infrastruktur, serta kebutuhan penguatan tenaga kerja yang memiliki kompetensi teknis khusus.

Proyeksi ketenagakerjaan dalam dokumen RTKD DKI Jakarta menunjukkan bahwa pertumbuhan kesempatan kerja di sektor ini berada pada level rendah dan cenderung stabil dalam beberapa tahun mendatang. Pertumbuhan yang terbatas ini berkaitan dengan sifat sektor yang padat modal dan semakin terotomatisasi sehingga tidak memerlukan banyak tenaga kerja dalam operasional harian. Namun, permintaan tenaga kerja terampil di bidang instalasi, pemeliharaan jaringan, rekayasa sistem, teknologi energi terbarukan, serta kualitas layanan air menunjukkan kecenderungan peningkatan. Kondisi ini menegaskan bahwa sektor listrik, gas dan air bukan hanya membutuhkan

tenaga kerja dalam jumlah tertentu, tetapi lebih membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis dan sertifikasi kompetensi yang relevan.

Dalam konteks listrik, peningkatan kebutuhan energi listrik di Jakarta didorong oleh ekspansi kawasan komersial, peningkatan penggunaan perangkat elektronik, serta kebutuhan infrastruktur digital. Oleh karena itu, kebijakan harus diarahkan pada peningkatan kapasitas jaringan listrik, modernisasi infrastruktur distribusi, serta pengembangan teknologi smart grid. Penguatan infrastruktur listrik tidak hanya berfungsi untuk memenuhi permintaan energi yang terus meningkat, tetapi juga untuk meningkatkan keamanan, efisiensi, dan keandalan pasokan listrik di tengah tingginya beban sistem. Penerapan teknologi smart meter, integrasi energi terbarukan dalam skala tertentu, serta peningkatan efisiensi energi menjadi bagian dari strategi penting untuk mengurangi risiko gangguan dan meningkatkan ketahanan sistem energi.

Sektor gas juga memerlukan perhatian khusus dalam kebijakan pembangunan ketenagakerjaan. Penggunaan gas kota maupun gas terkompresi untuk kebutuhan rumah tangga dan industri skala kecil terus meningkat. Pertumbuhan ini memerlukan tenaga kerja dengan kompetensi teknis di bidang instalasi, pengoperasian jaringan, serta pengawasan keselamatan. Oleh karena itu, kebijakan pelatihan dan sertifikasi kompetensi bagi teknisi gas perlu diperkuat. Selain itu, pemerintah daerah perlu meningkatkan koordinasi dengan perusahaan penyedia gas untuk memperluas jaringan distribusi secara aman dan teratur, terutama di wilayah yang membutuhkan energi yang lebih efisien dan bersih.

Kebijakan dalam sektor air bersih dan pengelolaan air limbah menjadi sangat penting mengingat kebutuhan penduduk Jakarta yang besar serta tantangan lingkungan yang terus berkembang. Ketersediaan air bersih yang berkualitas dan sistem pengelolaan air limbah yang baik sangat berpengaruh terhadap kesehatan masyarakat dan keberlanjutan lingkungan. Peningkatan kapasitas instalasi pengolahan air, perbaikan jaringan pipa distribusi, serta program pengurangan kebocoran air menjadi aspek penting dalam kebijakan sektor ini. Selain itu, peningkatan kapasitas tenaga kerja di bidang pengolahan air limbah, laboratorium kualitas air, dan pengelolaan sistem perpipaan perlu didorong melalui pelatihan dan sertifikasi.

Transformasi menuju ekonomi hijau dan berkelanjutan juga membawa implikasi penting bagi sektor listrik, gas dan air di Jakarta. Upaya pengurangan emisi, peningkatan efisiensi energi, serta pengembangan energi terbarukan menjadi bagian dari kebijakan strategis pemerintah daerah. Dalam konteks ketenagakerjaan, transformasi ini menciptakan permintaan tenaga kerja baru yang memiliki kompetensi dalam teknologi energi bersih, manajemen energi, dan sistem monitoring lingkungan. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan dan pelatihan perlu diarahkan untuk mempersiapkan penduduk usia kerja dalam menghadapi perubahan kebutuhan kompetensi tersebut.

Meskipun penyerapan tenaga kerja di sektor ini relatif kecil, peningkatan kualitas layanan serta modernisasi infrastruktur menciptakan peluang kerja yang tidak dapat diabaikan. Tenaga kerja dengan latar belakang teknik elektro, teknik mesin, teknik lingkungan, dan

teknologi informasi memiliki peluang lebih besar untuk memasuki sektor ini. Oleh karena itu, kerja sama antara pemerintah daerah, lembaga pendidikan tinggi, lembaga pelatihan kerja, dan perusahaan penyedia layanan energi dan air perlu diperkuat agar desain kurikulum dan pelatihan dapat sesuai dengan kebutuhan industri.

Selain peningkatan kapasitas tenaga kerja, kebijakan perlu memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Sektor listrik, gas dan air memiliki risiko tinggi yang membutuhkan standar keselamatan yang ketat. Pemerintah daerah perlu memastikan bahwa seluruh pekerja memperoleh pelatihan yang memadai, menggunakan alat pelindung diri yang sesuai, serta bekerja berdasarkan prosedur keselamatan yang telah ditetapkan. Penegakan regulasi keselamatan dan peningkatan frekuensi inspeksi lapangan menjadi langkah penting untuk melindungi pekerja yang terlibat dalam kegiatan operasional sektor ini.

Sektor Konstruksi

Sektor konstruksi merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan di Provinsi DKI Jakarta. Sebagai wilayah metropolitan dengan kebutuhan infrastruktur yang terus berkembang, sektor konstruksi memiliki kontribusi besar terhadap penciptaan lapangan kerja jangka pendek dan jangka menengah. Sektor ini berfungsi sebagai penggerak pembangunan fisik, mulai dari perumahan, gedung perkantoran, fasilitas transportasi, utilitas perkotaan, ruang publik, hingga infrastruktur dasar yang mendukung pertumbuhan sektor ekonomi lainnya. Meskipun demikian, karakter sektor konstruksi yang sangat dipengaruhi oleh siklus proyek dan perubahan regulasi memerlukan kebijakan yang dapat menjaga keberlanjutan kegiatan serta meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Proyeksi ketenagakerjaan dalam RTKD DKI Jakarta menunjukkan bahwa pertumbuhan kesempatan kerja pada sektor konstruksi berada pada tingkat stabil, namun tidak setinggi beberapa sektor jasa yang mengalami modernisasi cepat. Pertumbuhan yang stabil ini berkaitan dengan kebutuhan infrastruktur yang masih besar di Jakarta, termasuk pembangunan transportasi massal, revitalisasi kawasan perkotaan, perbaikan utilitas, serta pembangunan gedung-gedung komersial. Namun demikian, dinamika sektor ini juga dipengaruhi oleh keterbatasan lahan, tingginya biaya pembangunan, dan ketergantungan terhadap tenaga kerja komuter dari Bodetabek. Dengan demikian, kebijakan sektor konstruksi perlu dirancang untuk meningkatkan efisiensi kegiatan konstruksi serta memastikan bahwa kesempatan kerja yang tersedia dapat diakses oleh tenaga kerja lokal yang memiliki kompetensi yang memadai.

Kebijakan sektor konstruksi perlu diarahkan pada peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri. Tenaga kerja sektor konstruksi memerlukan kemampuan teknis dalam berbagai bidang seperti tukang bangunan, operator alat berat, teknisi listrik instalasi bangunan, teknisi pipa, welder, hingga tenaga kerja bersertifikat dalam bidang keselamatan kerja. Oleh karena itu, lembaga pelatihan kerja perlu bekerja sama dengan asosiasi industri dan perusahaan konstruksi untuk menyusun kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan

lapangan. Pelatihan yang diberikan perlu mencakup keterampilan dasar konstruksi, penggunaan teknologi konstruksi modern, serta pemahaman terhadap standar keselamatan dan kualitas bangunan.

Selain peningkatan kompetensi teknis, kebijakan juga perlu memperhatikan penguatan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Sektor konstruksi merupakan salah satu sektor dengan tingkat risiko kecelakaan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan konstruksi perlu memastikan bahwa seluruh pekerja memahami prosedur keselamatan, menggunakan perlindungan kerja yang memadai, serta bekerja berdasarkan standar operasional yang ditetapkan. Pemerintah daerah perlu memperkuat pengawasan lapangan, memberikan sanksi bagi pelanggaran keselamatan, dan meningkatkan kapasitas pengawas konstruksi agar risiko kecelakaan dapat diminimalkan.

Kebijakan sektor konstruksi juga perlu diarahkan pada modernisasi proses pembangunan melalui pemanfaatan teknologi konstruksi yang lebih efisien dan ramah lingkungan. Penerapan Building Information Modeling, penggunaan material bangunan yang lebih ringan dan kuat, serta pemanfaatan teknologi prefabrikasi dapat meningkatkan efisiensi proyek dan mengurangi kebutuhan tenaga kerja pada pekerjaan tertentu yang memiliki risiko tinggi. Namun demikian, modernisasi teknologi juga perlu diikuti dengan peningkatan keterampilan tenaga kerja agar tidak terjadi kesenjangan antara teknologi yang diterapkan dan kemampuan tenaga kerja dalam mengoperasikannya.

Dalam konteks pembangunan kota berkelanjutan, sektor konstruksi memiliki peran penting dalam mendukung penerapan prinsip lingkungan dalam pembangunan fisik. Penggunaan material ramah lingkungan, peningkatan efisiensi energi bangunan, serta integrasi ruang terbuka hijau dalam perencanaan pembangunan dapat menjadi bagian dari kebijakan konstruksi yang lebih berkelanjutan. Selain itu, kemampuan perusahaan konstruksi untuk mengelola limbah konstruksi secara efisien perlu ditingkatkan melalui regulasi yang jelas dan penyediaan fasilitas pengelolaan limbah yang memadai.

Keterkaitan sektor konstruksi dengan pasar kerja regional harus menjadi bagian dari kebijakan ketenagakerjaan di sektor ini. Aktivitas konstruksi di Jakarta sangat bergantung pada tenaga kerja yang berasal dari Bodetabek, terutama untuk pekerjaan lapangan yang membutuhkan banyak tenaga kerja. Mobilitas tenaga kerja yang tinggi ini memerlukan kebijakan yang mempertimbangkan keamanan transportasi pekerja, jadwal kerja yang sesuai, serta penguatan sistem informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja konstruksi. Pemerintah daerah perlu memperkuat koordinasi dengan pemerintah daerah sekitar untuk memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja konstruksi dapat dipenuhi tanpa menimbulkan ketidakstabilan di pasar kerja regional.

Selain itu, kebijakan sektor konstruksi perlu mencakup dukungan terhadap perusahaan kecil dan menengah yang terlibat dalam rantai pasok proyek konstruksi. Perusahaan ini sering kali menghadapi kendala dalam pembiayaan, akses teknologi, dan kemampuan manajerial. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu menyediakan program pendampingan usaha, pelatihan manajemen proyek, serta akses terhadap pembiayaan

yang terjangkau. Dukungan ini akan membantu industri konstruksi kecil dan menengah berkontribusi secara lebih signifikan dalam proyek pembangunan kota dan meningkatkan peluang kerja bagi tenaga kerja lokal.

Sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum

Sektor ini berfungsi sebagai pusat kegiatan konsumsi masyarakat, pusat distribusi barang, serta penyedia layanan jasa yang berkaitan erat dengan aktivitas pariwisata, perjalanan bisnis, dan kegiatan komersial. Sebagai ibu kota dan pusat kegiatan ekonomi nasional, Jakarta memiliki potensi besar dalam mengembangkan sektor perdagangan dan jasa makanan minum, karena tingginya jumlah penduduk, keberadaan pusat bisnis, pusat perbelanjaan modern, serta kawasan wisata yang tersebar di berbagai wilayah kota.

Hasil proyeksi ketenagakerjaan dalam RTKD DKI Jakarta menunjukkan bahwa sektor perdagangan, hotel dan restoran merupakan salah satu sektor dengan peluang pertumbuhan kesempatan kerja yang cukup tinggi dan stabil dalam beberapa tahun mendatang. Peningkatan mobilitas penduduk, pertumbuhan kelas menengah, perkembangan gaya hidup urban, serta pemulihan aktivitas ekonomi pascapandemi memberikan kontribusi terhadap peningkatan aktivitas sektor ini. Meskipun demikian, sektor ini juga menghadapi tantangan berupa perubahan pola konsumsi, perkembangan ekonomi digital, serta kebutuhan tenaga kerja dengan keterampilan pelayanan dan manajerial yang lebih baik. Oleh karena itu, kebijakan sektor ini perlu dirancang untuk memperkuat daya saing usaha dan meningkatkan kualitas layanan yang disediakan.

Kebijakan sektor perdagangan perlu diarahkan pada penguatan kompetensi pelaku usaha dalam mengelola usaha secara profesional, meningkatkan efektivitas pemasaran, serta memanfaatkan teknologi digital. Perubahan perilaku konsumen yang semakin mengandalkan layanan belanja daring, jasa pengiriman cepat, serta sistem pembayaran digital menuntut pelaku usaha untuk meningkatkan kapasitas adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Oleh karena itu, program pelatihan bagi pelaku usaha kecil dan menengah perlu diperkuat agar mereka mampu memanfaatkan teknologi digital dalam kegiatan operasional dan pemasaran. Selain itu, penguatan literasi keuangan bagi pelaku usaha juga menjadi hal penting untuk meningkatkan keberlanjutan usaha.

Sektor hotel dan restoran memiliki keterkaitan erat dengan aktivitas pariwisata, perjalanan dinas, dan kegiatan komersial yang berlangsung di Jakarta. Peningkatan jumlah pengunjung ke Jakarta, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, memberikan peluang bagi sektor ini untuk tumbuh lebih cepat. Namun, sektor ini juga sangat sensitif terhadap perubahan kondisi ekonomi, kebijakan perjalanan, serta perubahan preferensi konsumen. Oleh karena itu, kebijakan pada sektor hotel dan restoran perlu diarahkan pada peningkatan kualitas layanan, standarisasi operasional, serta peningkatan kompetensi tenaga kerja dalam bidang perhotelan dan kuliner. Peningkatan kualitas layanan menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing dan menarik lebih banyak pengunjung.

Selain itu, sektor restoran dan jasa makanan minum memiliki peran penting dalam menyerap tenaga kerja berusia muda dan berpendidikan menengah. Banyak pekerja yang memulai kariernya pada sektor ini karena kebutuhan keterampilan awal yang relatif rendah. Oleh karena itu, kebijakan perlu mendukung peningkatan keterampilan dasar bagi tenaga kerja sehingga mereka dapat meningkatkan posisi kerja dan memperoleh kualitas pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan dalam bidang pelayanan, manajemen restoran, keamanan pangan, serta pengelolaan usaha kuliner perlu ditingkatkan agar pekerja dapat berkembang secara profesional.

Dalam konteks perdagangan, pemerintah daerah perlu memperhatikan aspek pengaturan tata ruang dan pengelolaan pusat perbelanjaan untuk memastikan bahwa aktivitas perdagangan dapat berlangsung secara tertib dan mendukung kenyamanan masyarakat. Penguatan peran pasar tradisional sebagai bagian dari sistem distribusi pangan lokal juga perlu dilakukan. Peningkatan kualitas pasar tradisional melalui perbaikan infrastruktur, kebersihan, manajemen, serta digitalisasi transaksi dapat meningkatkan daya saing pasar tradisional di tengah berkembangnya pusat perbelanjaan modern dan platform belanja daring.

Kebijakan sektor perdagangan, hotel dan restoran juga perlu memperhatikan perlindungan tenaga kerja, terutama pekerja kontrak, pekerja informal, dan pekerja paruh waktu yang banyak bekerja di sektor ini. Pekerja dalam sektor ini sering kali menghadapi ketidakpastian pendapatan serta keterbatasan akses terhadap jaminan sosial. Oleh karena itu, perlu kebijakan yang mendorong peningkatan kepesertaan jaminan sosial, perbaikan standar waktu kerja, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan produktif.

Kebijakan sektor ini juga perlu mendukung pengembangan konektivitas antara pusat perdagangan dan kawasan pemukiman. Akses transportasi yang mudah, sistem distribusi barang yang efisien, serta ketersediaan fasilitas umum yang memadai menjadi faktor penting dalam mendukung keberlanjutan sektor perdagangan dan jasa. Pemerintah daerah perlu memperkuat infrastruktur transportasi dan logistik agar arus barang dan jasa dapat berjalan dengan lancar tanpa menimbulkan kemacetan yang mengganggu aktivitas ekonomi kota.

Pelaku usaha kecil menengah di sektor perdagangan dan restoran perlu mendapatkan dukungan khusus dalam bentuk pendampingan usaha, akses pembiayaan, dan kemudahan perizinan. Banyak usaha mikro dan kecil yang beroperasi di sektor ini, namun mereka sering menghadapi kendala dalam meningkatkan skala usaha karena keterbatasan modal, kapasitas manajerial, serta akses terhadap teknologi. Kebijakan yang mendukung UMKM akan membantu meningkatkan penyerapan tenaga kerja, memperkuat daya saing lokal, serta mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

Informasi dan Komunikasi

Jakarta menjadi lokasi utama bagi perusahaan telekomunikasi, penyedia layanan teknologi informasi, pusat data, perusahaan platform digital, serta berbagai kegiatan

konten kreatif dan jasa komunikasi. Perkembangan teknologi informasi, meningkatnya penetrasi internet, serta pertumbuhan layanan digital menyebabkan sektor ini tumbuh sebagai salah satu sektor jasa modern dengan kontribusi signifikan terhadap PDRB Jakarta. Sektor ini menjadi pendorong utama inovasi, efisiensi, dan produktivitas lintas sektor, serta menciptakan peluang kerja baru yang sangat beragam.

Proyeksi ketenagakerjaan dalam RTKD DKI Jakarta menunjukkan bahwa sektor informasi dan komunikasi merupakan salah satu sektor dengan pertumbuhan kesempatan kerja tertinggi. Hal ini didorong oleh berkembangnya ekonomi digital yang memerlukan tenaga kerja dengan kemampuan teknologi informasi, pengembangan perangkat lunak, analisis data, desain digital, cyber security, serta kemampuan manajemen sistem informasi. Peningkatan kebutuhan layanan digital di sektor perdagangan, keuangan, pemerintahan, kesehatan, dan pendidikan juga menambah permintaan tenaga kerja terampil dalam bidang teknologi informasi. Pertumbuhan ini menunjukkan bahwa sektor informasi dan komunikasi merupakan sektor yang sangat prospektif bagi tenaga kerja berpendidikan tinggi dan memiliki kompetensi teknologi.

Kebijakan sektor informasi dan komunikasi perlu diarahkan pada peningkatan kapasitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan perkembangan teknologi digital. Tenaga kerja dalam sektor ini perlu menguasai kemampuan teknis seperti bahasa pemrograman, pengembangan aplikasi, manajemen jaringan, desain UI dan UX, serta keamanan informasi. Selain itu, kemampuan dalam analisis data, kecerdasan buatan, dan pemanfaatan cloud computing menjadi keterampilan yang semakin penting dalam menghadapi perkembangan teknologi. Pelatihan dalam bidang teknologi digital perlu diperkuat melalui kerja sama antara pemerintah daerah, lembaga pendidikan tinggi, serta perusahaan teknologi agar tenaga kerja dapat mengikuti perkembangan teknologi secara berkelanjutan.

Selain peningkatan kompetensi teknis, kebijakan juga perlu memperkuat kapasitas tenaga kerja dalam bidang komunikasi dan kreatif digital. Industri konten kreatif seperti desain grafis, video produksi, animasi, dan pemasaran digital memiliki pertumbuhan yang cepat di Jakarta dan menciptakan peluang kerja yang besar bagi tenaga kerja muda. Pelatihan dalam bidang kreatif digital, pemasaran konten, serta manajemen media sosial perlu diperkuat agar tenaga kerja dapat memanfaatkan peluang ekonomi kreatif secara optimal. Selain itu, peningkatan kemampuan kewirausahaan digital juga menjadi penting mengingat banyak usaha kecil yang berkembang melalui platform digital.

Kebijakan sektor informasi dan komunikasi juga perlu mendukung penguatan infrastruktur digital di Jakarta. Ketersediaan jaringan internet yang berkualitas, pusat data yang aman, serta infrastruktur pendukung teknologi informasi menjadi fondasi penting dalam mendukung pertumbuhan sektor digital. Pemerintah daerah perlu memperkuat kerja sama dengan penyedia telekomunikasi dan perusahaan teknologi untuk meningkatkan akses internet di seluruh wilayah Jakarta, terutama di daerah yang masih menghadapi keterbatasan layanan. Selain itu, peningkatan fasilitas ruang kerja digital, pusat inovasi, dan pusat pelatihan teknologi dapat mendukung pengembangan ekosistem digital yang lebih inklusif.

Peningkatan literasi digital masyarakat juga menjadi aspek penting dalam kebijakan sektor informasi dan komunikasi. Meskipun Jakarta memiliki tingkat penggunaan internet yang tinggi, masih terdapat kelompok masyarakat yang memiliki keterbatasan dalam memanfaatkan teknologi digital secara produktif. Program literasi digital perlu diperkuat untuk mendukung kemampuan masyarakat dalam bertransaksi digital, menjaga keamanan data pribadi, serta memanfaatkan teknologi untuk kegiatan ekonomi. Pendidikan literasi digital juga penting untuk mengurangi risiko penipuan digital dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan digital.

Kebijakan sektor informasi dan komunikasi juga harus mempertimbangkan aspek keamanan dan perlindungan data. Meningkatnya aktivitas digital menyebabkan risiko terhadap serangan siber dan penyalahgunaan data semakin tinggi. Oleh karena itu, perlu kebijakan yang memperkuat kapasitas perusahaan dan lembaga publik dalam menjaga keamanan sistem informasi. Pelatihan dalam bidang keamanan siber bagi tenaga kerja menjadi penting untuk melindungi layanan digital yang berkembang di Jakarta. Pemerintah daerah perlu mendukung penerapan standar keamanan data serta meningkatkan kesadaran masyarakat dan pelaku usaha terhadap pentingnya perlindungan informasi pribadi.

Selain itu, kebijakan perlu memperhatikan pemerataan akses terhadap peluang kerja di sektor digital. Meskipun sektor ini berkembang pesat, terdapat kesenjangan kemampuan digital antara penduduk yang berpendidikan tinggi dan kelompok yang memiliki keterbatasan keterampilan. Oleh karena itu, pelatihan teknologi digital perlu diintegrasikan ke dalam program pelatihan kerja untuk pencari kerja muda, pekerja informal, dan kelompok rentan agar mereka dapat memperoleh peluang dalam ekonomi digital. Pendekatan ini akan membantu mengurangi kesenjangan keterampilan dan meningkatkan kesempatan kerja bagi kelompok yang sebelumnya kurang terakses.

Sektor Transportasi dan Perdagangan

Sebagai wilayah metropolitan dengan jumlah penduduk yang besar dan aktivitas ekonomi yang sangat padat, kebutuhan transportasi dan distribusi barang meningkat seiring berkembangnya sektor perdagangan, jasa, dan pusat pertumbuhan ekonomi. Sektor angkutan di Jakarta tidak hanya melayani mobilitas internal kota, tetapi juga memainkan peran penting dalam menghubungkan Jakarta dengan wilayah Bodetabek. Peran strategis sektor ini menyebabkan permintaan tenaga kerja di bidang transportasi tetap tinggi dan stabil, meskipun struktur pekerjaan terus mengalami perubahan karena perkembangan teknologi dan kebijakan pengelolaan transportasi kota.

Proyeksi ketenagakerjaan dalam RTKD DKI Jakarta menunjukkan bahwa pertumbuhan kesempatan kerja pada sektor angkutan berada pada tingkat yang stabil, dengan peningkatan yang signifikan pada subsektor angkutan barang, logistik perkotaan, dan layanan transportasi berbasis aplikasi. Perubahan pola konsumsi masyarakat yang semakin mengandalkan layanan belanja daring menyebabkan peningkatan kebutuhan tenaga kerja dalam bidang pengiriman barang dan logistik. Selain itu, pengembangan angkutan umum massal seperti MRT, LRT, BRT, dan kereta komuter menciptakan

permintaan tenaga kerja baru yang lebih terampil dalam bidang operasi, pemeliharaan, dan keselamatan transportasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa sektor angkutan memiliki potensi besar dalam menciptakan lapangan kerja, tetapi juga membutuhkan kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja serta memastikan keselamatan dan kenyamanan transportasi.

Kebijakan sektor angkutan perlu diarahkan pada peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi dalam bidang pengemudian, pemeliharaan kendaraan, manajemen transportasi, dan pelayanan penumpang. Pekerja di sektor angkutan memerlukan keterampilan teknis yang beragam mulai dari kemampuan mengemudi yang aman, pemahaman terhadap rambu dan regulasi, pemeliharaan ringan, hingga penggunaan perangkat digital yang terintegrasi dalam layanan transportasi berbasis aplikasi. Pelatihan bagi pengemudi angkutan umum, pengemudi ojek daring, sopir logistik, serta teknisi transportasi perlu diperkuat agar kualitas layanan dapat ditingkatkan dan risiko kecelakaan dapat dikurangi.

Sektor transportasi berbasis aplikasi yang berkembang pesat memiliki dampak besar terhadap struktur ketenagakerjaan sektor angkutan. Banyak penduduk usia kerja yang beralih ke layanan ride hailing dan delivery karena fleksibilitas jam kerja serta potensi pendapatan yang bersifat fluktuatif. Oleh karena itu, kebijakan perlu mempertimbangkan mekanisme perlindungan bagi pekerja sektor ini, termasuk akses terhadap jaminan sosial, standar keselamatan, serta ketentuan yang menjaga keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan perlindungan terhadap risiko pekerjaan. Pemerintah daerah perlu memperkuat regulasi dan koordinasi dengan perusahaan aplikasi untuk memastikan bahwa standar keselamatan dan kualitas layanan dapat terjaga.

Kebijakan sektor angkutan juga perlu memperhatikan pengembangan angkutan umum massal sebagai bagian dari strategi mengurangi kemacetan dan meningkatkan efisiensi mobilitas kota. Penguatan angkutan umum massal akan menciptakan kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah yang signifikan, terutama untuk posisi operator, petugas pelayanan, teknisi, dan tenaga kerja pemeliharaan. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu meningkatkan kapasitas lembaga pelatihan tenaga transportasi agar mampu menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan angkutan umum modern. Ketersediaan tenaga kerja yang terampil akan membantu meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasional.

Selain itu, sektor angkutan barang dan logistik perkotaan memerlukan perhatian khusus mengingat pentingnya peran sektor ini dalam mendukung kegiatan perdagangan dan distribusi barang. Pertumbuhan layanan pengiriman barang, baik skala kecil maupun besar, memerlukan tenaga kerja tambahan dalam bidang pengemudi, pengelola gudang, petugas sortir, serta teknisi kendaraan logistik. Kebijakan ketenagakerjaan perlu mendukung peningkatan kompetensi tenaga kerja logistik melalui pelatihan teknis, penguatan literasi digital, serta penerapan standar keselamatan dan keamanan dalam proses distribusi barang. Peningkatan profesionalisme tenaga kerja logistik akan

membantu meningkatkan efisiensi sistem distribusi dan mengurangi keterlambatan pengiriman.

Kebijakan sektor angkutan juga harus mencakup penguatan aspek keselamatan kerja. Tingginya mobilitas kendaraan serta kondisi lalu lintas yang kompleks di Jakarta menimbulkan risiko kecelakaan yang lebih besar bagi pekerja sektor ini. Pengemudi angkutan umum, pengemudi ojek daring, serta pekerja logistik sering menghadapi risiko yang terkait dengan jam kerja panjang, kelelahan, serta kondisi jalan yang padat. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu memperkuat sosialisasi mengenai keselamatan berkendara, meningkatkan pengawasan terhadap jam kerja pengemudi, serta memastikan bahwa seluruh kendaraan yang beroperasi memiliki standar kelayakan teknis yang memadai.

Selain itu, kebijakan sektor angkutan perlu memperhatikan peran perempuan dalam pasar kerja transportasi. Meskipun jumlah perempuan yang bekerja pada sektor ini masih terbatas, terdapat peluang besar bagi perempuan untuk berkontribusi dalam bidang administrasi transportasi, pelayanan penumpang, manajemen logistik, dan operasional angkutan umum massal. Oleh karena itu, kebijakan perlu mendukung peningkatan partisipasi perempuan melalui pelatihan yang sesuai, peningkatan kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja, serta penyediaan fasilitas yang mendukung kesetaraan gender.

Secara keseluruhan, kebijakan sektor angkutan di Provinsi DKI Jakarta perlu diarahkan pada peningkatan kualitas layanan transportasi, penguatan kompetensi tenaga kerja, dan pengembangan sistem angkutan umum yang lebih efisien dan berkelanjutan. Modernisasi teknologi, peningkatan standar keselamatan, serta penguatan kapasitas tenaga kerja akan menjadi fondasi penting dalam mendukung mobilitas penduduk dan aktivitas ekonomi Jakarta dalam jangka panjang. Kebijakan yang komprehensif akan memastikan bahwa sektor transportasi tetap mampu berfungsi sebagai tulang punggung pergerakan kota dan menciptakan lapangan kerja yang berkualitas bagi penduduk usia kerja.

Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi

Sebagai pusat aktivitas jasa keuangan nasional, Jakarta menjadi lokasi utama bagi kantor pusat perbankan, perusahaan asuransi, lembaga pembiayaan, pasar modal, fintech, serta berbagai lembaga keuangan lainnya. Peran Jakarta sebagai pusat sistem keuangan nasional menjadikan sektor ini sebagai salah satu sektor dengan kontribusi besar terhadap PDRB dan sebagai penyedia lapangan kerja yang berorientasi pada tenaga kerja berpendidikan menengah dan tinggi. Keberadaan lembaga keuangan di Jakarta juga memiliki pengaruh penting dalam mendukung kegiatan sektor usaha lainnya, karena sektor keuangan menyediakan akses pembiayaan, layanan transaksi, dan instrumen investasi yang mendukung seluruh aktivitas ekonomi daerah.

Proyeksi ketenagakerjaan dalam RTKD DKI Jakarta menunjukkan bahwa sektor keuangan memiliki pertumbuhan kesempatan kerja yang relatif stabil dan cenderung meningkat

secara moderat. Peningkatan ini didorong oleh berkembangnya layanan perbankan digital, pertumbuhan perusahaan teknologi finansial, serta meningkatnya kebutuhan tenaga kerja dalam bidang manajemen risiko, kepatuhan, analisis data, serta layanan pelanggan. Namun, digitalisasi layanan keuangan juga menyebabkan perubahan struktur pekerjaan dalam sektor ini, di mana beberapa pekerjaan administratif menjadi semakin terotomatisasi. Kondisi ini menuntut tenaga kerja untuk memiliki kompetensi baru yang lebih terkait dengan teknologi, analisis data, dan keamanan sistem keuangan.

Kebijakan sektor keuangan perlu diarahkan pada peningkatan kapasitas tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri jasa keuangan modern. Pekerja sektor keuangan memerlukan kemampuan dalam bidang akuntansi, analisis keuangan, manajemen risiko, regulasi keuangan, audit, serta pelayanan pelanggan. Selain itu, kemampuan dalam bidang teknologi informasi seperti analisis data, keamanan siber, serta pemahaman terhadap aplikasi finansial menjadi keterampilan yang semakin penting dalam menghadapi perkembangan ekonomi digital. Oleh karena itu, kerja sama antara lembaga pendidikan tinggi, lembaga pelatihan kerja, dan industri keuangan perlu diperkuat agar kurikulum pelatihan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan kompetensi.

Selain peningkatan kompetensi teknis, kebijakan juga perlu memperkuat pemahaman pekerja terhadap regulasi dan standar operasional sektor keuangan. Sektor keuangan merupakan sektor yang sangat diatur, sehingga tenaga kerja perlu memahami ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan konsumen, manajemen risiko, anti pencucian uang, serta prinsip kehati-hatian dalam kegiatan keuangan. Pelatihan dalam bidang regulasi keuangan dan tata kelola perusahaan perlu diperkuat agar tenaga kerja memiliki kemampuan untuk bekerja secara profesional sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Peningkatan pemahaman ini akan membantu menjaga stabilitas sistem keuangan dan melindungi kepentingan masyarakat sebagai pengguna layanan keuangan.

Perkembangan fintech dan transformasi digital keuangan menjadi pendorong penting dalam perubahan struktur sektor ini di Jakarta. Pertumbuhan lembaga fintech yang bergerak dalam layanan pembayaran, pinjaman daring, investasi digital, maupun pengelolaan keuangan menciptakan peluang kerja baru yang memerlukan kombinasi keterampilan keuangan dan teknologi. Kebijakan perlu mendukung pengembangan tenaga kerja digital keuangan melalui pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknologi, pemrograman dasar, analisis data besar, dan keamanan sistem. Penguatan kapasitas ini akan membantu tenaga kerja dalam menghadapi persaingan global dan mendukung pertumbuhan inovasi keuangan yang berkelanjutan.

Selain itu, sektor keuangan memiliki peran besar dalam mendukung inklusi keuangan masyarakat Jakarta. Meskipun akses layanan keuangan terus meningkat, masih terdapat kelompok masyarakat yang menghadapi hambatan dalam mengakses layanan perbankan dan pembiayaan. Oleh karena itu, kebijakan perlu mendorong peningkatan literasi keuangan bagi masyarakat dan pelaku usaha mikro kecil agar mereka mampu memanfaatkan layanan keuangan secara lebih optimal. Peningkatan literasi keuangan dapat membantu mengurangi risiko penipuan keuangan, mendorong partisipasi

masyarakat dalam sistem keuangan formal, serta meningkatkan kapasitas pelaku usaha dalam mengelola keuangan usaha secara lebih efektif.

Kebijakan sektor keuangan juga perlu memperhatikan peran perempuan dan kelompok muda yang memiliki peluang besar dalam memasuki sektor ini. Banyak pekerjaan di sektor keuangan yang dapat dijalankan oleh tenaga kerja perempuan, terutama dalam bidang layanan pelanggan, administrasi, dan manajemen. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam akses terhadap posisi manajerial dan teknis yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kebijakan perlu mendorong peningkatan kesempatan bagi perempuan melalui pelatihan yang lebih terarah, peningkatan kesempatan promosi, serta lingkungan kerja yang mendukung kesetaraan gender. Kelompok muda juga perlu mendapatkan perhatian khusus mengingat kebutuhan sektor ini terhadap tenaga kerja yang memiliki kemampuan teknologi dan inovasi.

Aspek perlindungan tenaga kerja perlu menjadi bagian dari kebijakan sektor keuangan mengingat peningkatan beban kerja dan tekanan operasional yang sering dihadapi oleh pekerja sektor ini. Pekerja di sektor keuangan sering menghadapi target pekerjaan yang ketat serta risiko stres kerja. Oleh karena itu, peningkatan standar lingkungan kerja, penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik, serta penyediaan mekanisme dukungan bagi pekerja perlu diperhatikan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih produktif dan sehat.

Real Estat

Sebagai kota dengan tingkat urbanisasi yang tinggi, permintaan terhadap ruang hunian, perkantoran, pusat perbelanjaan, fasilitas publik, serta infrastruktur komersial terus meningkat. Sektor ini tidak hanya berfungsi menyediakan ruang fisik bagi berbagai aktivitas ekonomi, tetapi juga mempengaruhi dinamika harga tanah, pola pembangunan perkotaan, dan distribusi kesempatan kerja di berbagai wilayah kota. Meskipun kontribusi sektor real estat terhadap kesempatan kerja relatif lebih kecil dibandingkan sektor jasa lainnya, sektor ini tetap memiliki dampak signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja tidak langsung di sektor konstruksi, perdagangan, dan jasa pendukung lainnya.

Proyeksi ketenagakerjaan dalam RTKD DKI Jakarta menunjukkan bahwa pertumbuhan kesempatan kerja di sektor real estat cenderung stabil dan tidak mengalami lonjakan yang signifikan. Hal ini berkaitan dengan karakter sektor real estat yang lebih banyak bergantung pada investasi dan pengelolaan aset jangka panjang dibandingkan kebutuhan tenaga kerja harian dalam jumlah besar. Namun, subsektor terkait seperti manajemen properti, perawatan bangunan, penilaian properti, pemasaran properti, serta layanan konsultan real estat menunjukkan peningkatan permintaan tenaga kerja berpendidikan menengah dan tinggi. Peningkatan ini mencerminkan perubahan struktur pekerjaan di sektor real estat yang semakin mengutamakan keterampilan teknis, administrasi modern, serta pemahaman terhadap teknologi pengelolaan bangunan.

Kebijakan sektor real estat perlu diarahkan pada penguatan kapasitas lembaga dan tenaga kerja yang bekerja dalam bidang manajemen properti. Pembangunan hunian vertikal, pusat perkantoran, dan fasilitas komersial yang semakin luas menuntut tersedianya tenaga kerja yang mampu mengelola gedung secara profesional. Kemampuan dalam pengelolaan fasilitas, manajemen energi, pemeliharaan bangunan, dan layanan penghuni menjadi kompetensi yang sangat diperlukan. Oleh karena itu, program pelatihan dan sertifikasi dalam bidang manajemen properti perlu diperkuat agar kualitas layanan real estat dapat ditingkatkan dan operasional gedung dapat berjalan dengan efisien.

Selain penguatan kapasitas tenaga kerja, kebijakan sektor real estat perlu memperhatikan pengembangan keterampilan dalam bidang penilaian dan pemasaran properti. Aktivitas jual beli properti yang dinamis di Jakarta memerlukan tenaga kerja yang memiliki pemahaman mendalam mengenai regulasi pertanahan, tren harga pasar, standar penilaian properti, serta kemampuan dalam memanfaatkan platform digital untuk pemasaran. Pekerja yang bergerak dalam jasa perantara properti memerlukan pelatihan mengenai etika profesi, tata kelola transaksi, serta kemampuan komunikasi yang baik untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Kebijakan sektor real estat juga perlu memperhatikan penyediaan hunian yang terjangkau bagi masyarakat berpenghasilan menengah dan rendah. Pertumbuhan harga tanah dan tingginya biaya pembangunan di Jakarta menyebabkan tantangan besar dalam penyediaan hunian yang layak dan terjangkau. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu mendorong pengembangan hunian terjangkau melalui kebijakan insentif, kemudahan perizinan, serta kerja sama dengan pengembang. Penyediaan hunian yang layak tidak hanya meningkatkan kesejahteraan masyarakat tetapi juga berdampak pada peningkatan mobilitas tenaga kerja dan produktivitas ekonomi.

Selain itu, sektor real estat memiliki keterkaitan erat dengan pengelolaan tata ruang dan keberlanjutan lingkungan. Pembangunan gedung yang ramah lingkungan, pemanfaatan energi yang lebih efisien, serta pengelolaan air dan limbah bangunan perlu menjadi bagian penting dari kebijakan sektor real estat. Tenaga kerja dalam sektor ini perlu memahami prinsip bangunan hijau dan memiliki kemampuan untuk menerapkan teknologi pengelolaan energi dan lingkungan dalam operasional gedung. Dengan demikian, pengembangan real estat dapat dilakukan secara berkelanjutan dan mendukung kualitas lingkungan perkotaan.

Kebijakan sektor real estat juga harus memperhatikan integrasi teknologi dalam pengelolaan properti. Penggunaan perangkat lunak manajemen gedung, sistem keamanan digital, teknologi sensor cerdas, dan platform pemasaran properti digital dapat meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas layanan. Oleh karena itu, pelatihan dalam bidang teknologi properti perlu diperkuat agar tenaga kerja dapat menguasai perangkat digital yang digunakan dalam sektor real estat modern.

Selain peningkatan kapasitas tenaga kerja, kebijakan perlu memperhatikan aspek regulasi dan kepastian hukum dalam sektor real estat. Kepastian hukum dalam hal

perizinan, sertifikasi, pembiayaan, dan kepemilikan properti menjadi faktor penting dalam mendukung iklim investasi yang stabil. Regulasi yang jelas dan proses administrasi yang efisien akan mendukung pertumbuhan sektor real estat dan meminimalkan risiko yang dihadapi pengembang dan masyarakat.

Sektor Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib

Sektor ini mencakup berbagai layanan yang berkaitan langsung dengan kebutuhan masyarakat seperti pendidikan, kesehatan, pelayanan administrasi pemerintahan, layanan sosial, kegiatan kebudayaan, serta berbagai aktivitas kemasyarakatan lainnya. Sebagai pusat pemerintahan dan pusat kegiatan jasa nasional, sektor jasa kemasyarakatan di Jakarta memiliki cakupan pelayanan yang jauh lebih kompleks dibandingkan daerah lain. Kompleksitas ini menuntut adanya kebijakan yang mampu memastikan kualitas layanan publik tetap terjaga dan dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat.

Proyeksi ketenagakerjaan dalam RTKD DKI Jakarta menunjukkan bahwa sektor jasa kemasyarakatan memiliki pertumbuhan kesempatan kerja yang stabil dan terus meningkat dalam beberapa subsektor, khususnya pendidikan, kesehatan, dan pelayanan sosial. Pertumbuhan ini didorong oleh kebutuhan layanan publik yang semakin besar seiring dengan peningkatan jumlah penduduk, perubahan struktur demografi, serta semakin tingginya tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan. Selain itu, sektor jasa kemasyarakatan juga memiliki peran penting dalam menyediakan lapangan kerja bagi tenaga kerja berpendidikan menengah dan tinggi, yang jumlahnya terus meningkat di Jakarta. Dengan demikian, kebijakan sektor ini perlu diarahkan pada peningkatan kapasitas tenaga kerja serta peningkatan mutu pelayanan publik.

Kebijakan dalam bidang pendidikan perlu memperhatikan penguatan kompetensi guru, tenaga administrasi, dan tenaga kependidikan lainnya. Jakarta memiliki berbagai lembaga pendidikan dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi, sehingga kebutuhan tenaga kerja pada sektor ini sangat tinggi. Peningkatan kualitas tenaga pendidik melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan kompetensi pedagogik, serta penguasaan teknologi pembelajaran perlu diperkuat agar pendidikan dapat diselenggarakan secara lebih efektif dan sesuai dengan perkembangan zaman. Selain itu, peningkatan kapasitas tenaga kependidikan dalam bidang administrasi, pengelolaan sekolah, dan manajemen pendidikan juga menjadi aspek penting dalam mendukung kualitas layanan pendidikan.

Dalam bidang kesehatan, kebijakan perlu diarahkan pada peningkatan kapasitas tenaga kesehatan, perbaikan fasilitas layanan kesehatan, serta penguatan sistem rujukan. Tingginya jumlah penduduk dan mobilitas masyarakat di Jakarta menyebabkan permintaan terhadap layanan kesehatan terus meningkat. Oleh karena itu, peningkatan jumlah dan kompetensi tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, bidan, analis laboratorium, serta tenaga kesehatan masyarakat menjadi hal yang penting. Pelatihan mengenai layanan medis berbasis teknologi, manajemen kesehatan, dan pelayanan publik perlu diperkuat untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan di Jakarta. Selain itu, peningkatan kapasitas puskesmas, rumah sakit daerah, dan fasilitas kesehatan

swasta perlu dilakukan untuk memastikan layanan kesehatan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

Pelayanan administrasi pemerintahan sebagai bagian dari sektor jasa kemasyarakatan juga memerlukan perhatian dalam kebijakan pembangunan ketenagakerjaan. Digitalisasi layanan publik menyebabkan banyak perubahan dalam struktur pekerjaan di sektor pemerintahan. Pekerja perlu menguasai teknologi informasi, manajemen data, serta kemampuan komunikasi yang baik untuk memberikan layanan publik yang cepat dan efisien. Oleh karena itu, pelatihan mengenai digitalisasi layanan, keamanan data, serta manajemen pelayanan publik perlu diperkuat agar pegawai pemerintahan dapat bekerja dengan lebih produktif dan profesional.

Dalam bidang layanan sosial, kebijakan perlu memperkuat kapasitas tenaga kerja yang bekerja di bidang kesejahteraan sosial, penanggulangan masalah sosial, dan pemberdayaan masyarakat. Jakarta menghadapi berbagai tantangan sosial seperti kemiskinan perkotaan, ketimpangan sosial, perlindungan anak, disabilitas, serta penanganan penduduk rentan. Oleh karena itu, tenaga kerja sosial perlu dilengkapi dengan kemampuan dalam asesmen sosial, manajemen kasus, serta pendampingan masyarakat secara langsung. Pelatihan dan pendampingan bagi tenaga kerja sosial perlu diperkuat untuk mendukung kualitas layanan sosial yang diberikan kepada warga.

Selain peningkatan kompetensi tenaga kerja, kebijakan sektor jasa kemasyarakatan perlu memperhatikan kesejahteraan pekerja yang bekerja dalam layanan publik. Banyak pekerja di sektor ini yang menghadapi beban kerja tinggi serta tekanan akibat tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan. Oleh karena itu, perlu kebijakan yang mendukung peningkatan lingkungan kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta penyediaan skema jaminan sosial yang memadai bagi tenaga kerja sektor jasa kemasyarakatan.

Kebijakan sektor jasa kemasyarakatan juga perlu mendukung peningkatan partisipasi perempuan dalam sektor ini. Perempuan memiliki peran besar dalam sektor jasa publik, terutama dalam bidang pendidikan, kesehatan, dan layanan sosial. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam akses perempuan terhadap posisi manajerial atau posisi yang membutuhkan keterampilan teknis tinggi. Oleh karena itu, kebijakan perlu mendorong peningkatan kesempatan karier bagi perempuan melalui pelatihan yang lebih terarah serta peningkatan akses terhadap pendidikan dan pelatihan teknis.

Selain itu, sektor jasa kemasyarakatan perlu memperkuat pemanfaatan teknologi dalam penyelenggaraan layanan. Digitalisasi dalam bidang pendidikan, layanan kesehatan elektronik, serta digitalisasi administrasi pemerintahan dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik. Tenaga kerja perlu dilatih dalam penggunaan teknologi digital agar proses layanan dapat berjalan secara efektif dan mampu menjangkau masyarakat secara lebih luas.

Jasa Pendidikan

Sebagai pusat pemerintahan, pusat kegiatan jasa, serta kota dengan tingkat urbanisasi tinggi, kebutuhan masyarakat terhadap layanan pendidikan terus meningkat. Jakarta memiliki jaringan lembaga pendidikan formal dan nonformal yang luas, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi, serta berbagai lembaga pelatihan dan pendidikan vokasi yang mendukung pengembangan keterampilan tenaga kerja. Keberadaan lembaga pendidikan yang beragam ini menjadikan sektor jasa pendidikan sebagai salah satu sektor yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan menciptakan peluang kerja yang stabil.

Proyeksi ketenagakerjaan dalam RTKD DKI Jakarta menunjukkan bahwa sektor jasa pendidikan diperkirakan mengalami pertumbuhan kesempatan kerja yang stabil dan cenderung meningkat. Peningkatan ini menggambarkan semakin besarnya kebutuhan terhadap tenaga pendidik, tenaga kependidikan, instruktur pelatihan, dan tenaga administrasi pendidikan seiring bertambahnya jumlah penduduk usia sekolah dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pendidikan. Selain itu, kebijakan pembangunan manusia yang menjadi prioritas nasional menjadikan sektor pendidikan sebagai salah satu sektor yang harus mendapatkan perhatian serius dalam penyediaan tenaga kerja berkualitas.

Kebijakan jasa pendidikan perlu diarahkan pada peningkatan kapasitas dan kompetensi tenaga pendidik agar mampu memenuhi kebutuhan pembelajaran yang semakin kompleks. Guru dan tenaga kependidikan di Jakarta perlu menguasai metode pembelajaran modern, teknologi pendidikan, dan pendekatan pembelajaran berbasis proyek untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam berpikir kritis, bekerja sama, dan beradaptasi dengan perubahan dunia kerja. Selain itu, pelatihan bagi guru dalam bidang penguatan kompetensi literasi dan numerasi menjadi penting untuk mendukung pencapaian standar pendidikan nasional.

Kebijakan juga perlu memperhatikan peningkatan kualitas tenaga kependidikan yang mendukung keberlangsungan sistem pendidikan. Tenaga administrasi sekolah, staf laboratorium, pustakawan, serta tenaga pendukung lainnya memiliki peran besar dalam mendukung operasional lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pelatihan dalam bidang manajemen sekolah, administrasi pendidikan, dan pengelolaan fasilitas perlu diperkuat agar lembaga pendidikan dapat berjalan dengan lebih efisien dan profesional. Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan akan mendukung lingkungan pembelajaran yang lebih kondusif dan berkualitas.

Modernisasi teknologi pendidikan menjadi bagian penting dalam kebijakan sektor jasa pendidikan. Perkembangan pembelajaran digital, penggunaan perangkat teknologi dalam pembelajaran, serta implementasi sistem informasi pendidikan menuntut tenaga pendidik dan kependidikan untuk menguasai teknologi secara memadai. Pemerintah daerah perlu mendukung peningkatan kompetensi teknologi bagi guru dan tenaga kependidikan melalui pelatihan yang terstruktur serta penyediaan fasilitas pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran modern. Dengan demikian, proses pendidikan dapat diselenggarakan secara lebih efektif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Selain peningkatan kompetensi tenaga pendidik, kualitas layanan pendidikan juga ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Pemerintah daerah perlu memperkuat pembangunan dan rehabilitasi fasilitas pendidikan, termasuk ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, fasilitas olahraga, dan fasilitas praktik untuk pendidikan vokasi. Penyediaan fasilitas yang baik akan mendukung proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang diterima oleh siswa. Selain itu, perbaikan fasilitas perlu dilakukan secara merata agar seluruh wilayah Jakarta dapat menikmati layanan pendidikan yang berkualitas.

Kebijakan sektor jasa pendidikan juga harus memperhatikan akses pendidikan bagi seluruh lapisan masyarakat. Jakarta sebagai kota besar menghadapi tantangan ketimpangan sosial dan ekonomi yang berpengaruh terhadap akses pendidikan. Oleh karena itu, kebijakan perlu mendukung penyediaan pendidikan inklusif melalui beasiswa, bantuan biaya pendidikan, serta program pemberdayaan sekolah untuk meningkatkan akses bagi keluarga berpenghasilan rendah. Pendidikan inklusif juga mencakup penyediaan layanan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus yang memerlukan dukungan tambahan dalam proses belajar.

Peran lembaga pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan vokasi di Jakarta juga sangat penting dalam mempersiapkan tenaga kerja masa depan. Peningkatan relevansi kurikulum pendidikan tinggi dengan kebutuhan industri perlu diperkuat melalui kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri. Kerja sama ini dapat mencakup program magang, penelitian terapan, serta pengembangan program pendidikan yang relevan dengan pasar kerja. Selain itu, lembaga pelatihan vokasi perlu memperkuat kemampuan pelatihan berbasis kompetensi agar lulusan siap memasuki pasar kerja dengan keterampilan yang sesuai kebutuhan sektor usaha yang berkembang.

Sektor jasa pendidikan juga perlu memperkuat kapasitas dalam memberikan layanan nonformal seperti pendidikan kesetaraan, kursus keterampilan, serta pelatihan kerja singkat yang dapat mendukung peningkatan keterampilan masyarakat secara lebih cepat. Program nonformal ini menjadi penting terutama bagi penduduk usia kerja yang ingin meningkatkan keterampilan atau melakukan alih profesi. Oleh karena itu, kebijakan perlu mendukung penguatan kapasitas lembaga pendidikan nonformal dalam menyediakan pelatihan yang berkualitas dan terjangkau.

Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial

Sebagai kota dengan kepadatan penduduk tinggi, kondisi lingkungan perkotaan yang kompleks, mobilitas orang yang tinggi, serta keberagaman kebutuhan pelayanan masyarakat, Jakarta menghadapi tuntutan yang semakin besar terhadap layanan kesehatan dan perlindungan sosial. Keberadaan jaringan rumah sakit, puskesmas, klinik kesehatan, pusat layanan sosial, dan lembaga kesejahteraan masyarakat menjadikan sektor ini sebagai penyedia layanan publik yang berfungsi langsung dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk dan mendukung pembangunan manusia.

Proyeksi ketenagakerjaan dalam RTKD DKI menunjukkan bahwa sektor jasa kesehatan dan kegiatan sosial mengalami pertumbuhan kesempatan kerja yang cukup tinggi. Peningkatan ini disebabkan oleh meningkatnya permintaan terhadap layanan kesehatan primer dan layanan spesialis, pertumbuhan fasilitas kesehatan swasta, serta meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pencegahan penyakit. Selain itu, struktur demografi yang menunjukkan kecenderungan penuaan penduduk menyebabkan meningkatnya kebutuhan layanan kesehatan jangka panjang serta layanan sosial bagi lansia. Kondisi tersebut menjadikan sektor ini sebagai salah satu sektor yang paling prospektif dalam menghasilkan lapangan kerja berkualitas bagi tenaga kerja berpendidikan menengah dan tinggi.

Kebijakan sektor jasa kesehatan perlu diarahkan pada peningkatan kapasitas dan kompetensi tenaga kesehatan untuk menghadapi tantangan pelayanan kesehatan modern. Tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, bidan, tenaga gizi, tenaga laboratorium, tenaga farmasi, serta tenaga kesehatan masyarakat memerlukan pelatihan berkelanjutan agar mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan perkembangan teknologi medis dan standar keselamatan pasien. Peningkatan kapasitas tenaga kesehatan perlu dilakukan melalui kerja sama antara pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dan fasilitas kesehatan dalam menyediakan pelatihan teknis, workshop, serta program sertifikasi profesi yang sesuai dengan kebutuhan lapangan.

Selain peningkatan kompetensi tenaga kesehatan, kebijakan juga perlu memperhatikan penguatan fasilitas kesehatan sebagai bagian dari sistem pelayanan kesehatan yang menyeluruh. Fasilitas kesehatan publik seperti puskesmas dan rumah sakit daerah perlu ditingkatkan kapasitasnya melalui perbaikan infrastruktur, penyediaan alat medis modern, serta peningkatan sistem informasi kesehatan. Perbaikan fasilitas ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan dasar, mempercepat proses penanganan penyakit, serta meningkatkan kemampuan deteksi dini terhadap penyakit menular dan tidak menular yang sering terjadi di lingkungan perkotaan. Peningkatan kapasitas fasilitas kesehatan juga penting untuk menghadapi potensi krisis kesehatan, seperti pandemi dan wabah penyakit tertentu.

Kebijakan sektor jasa kesehatan juga perlu memperhatikan peningkatan literasi kesehatan masyarakat. Tingginya beban kerja fasilitas kesehatan sering kali dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman masyarakat mengenai pencegahan penyakit, pengelolaan penyakit kronis, serta gaya hidup sehat. Oleh karena itu, tenaga kesehatan masyarakat perlu dilibatkan secara aktif dalam edukasi publik serta program promosi kesehatan yang berorientasi pada pencegahan penyakit. Program edukasi gizi, kesehatan mental, kesehatan reproduksi, serta pencegahan penyakit tidak menular dapat membantu mengurangi beban layanan kesehatan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Dalam bidang kegiatan sosial, kebijakan perlu diarahkan pada penguatan kapasitas tenaga kesejahteraan sosial yang bekerja untuk mendukung kelompok rentan seperti lansia, penyandang disabilitas, anak terlantar, serta keluarga prasejahtera. Tenaga kesejahteraan sosial memerlukan pelatihan dalam bidang asesmen sosial, manajemen kasus, konseling, dan pendampingan masyarakat. Peningkatan kapasitas tenaga kerja

sosial akan mendukung upaya pemerintah daerah dalam mengurangi masalah sosial perkotaan seperti kemiskinan, kerentanan anak, penyalahgunaan zat, serta permasalahan kesehatan mental.

Selain peningkatan kapasitas tenaga kesehatan dan sosial, kebijakan perlu mendukung sistem jaminan sosial yang berfungsi dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja sektor ini. Pekerja di sektor kesehatan dan sosial sering menghadapi beban kerja yang tinggi, risiko kesehatan, serta tekanan emosional dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan akses terhadap jaminan kesehatan, perlindungan kerja, serta keseimbangan beban kerja perlu menjadi bagian dari kebijakan untuk menjaga kesejahteraan tenaga kerja.

Kebijakan sektor kesehatan dan kegiatan sosial juga perlu memperhatikan integrasi teknologi dalam pelayanan publik. Penggunaan sistem rekam medis elektronik, telemedicine, aplikasi layanan kesehatan, dan teknologi laboratorium modern dapat meningkatkan efisiensi layanan kesehatan. Penguatan teknologi ini perlu diikuti dengan pelatihan tenaga kesehatan dalam penggunaan perangkat digital agar proses pelayanan dapat dilakukan dengan lebih cepat, akurat, dan aman. Integrasi teknologi juga dapat memperluas jangkauan layanan kesehatan terutama bagi masyarakat yang memiliki keterbatasan akses.

Selain itu, kebijakan perlu mendukung penguatan kerja sama antara sektor publik dan swasta dalam penyediaan layanan kesehatan dan sosial. Jakarta memiliki jumlah fasilitas kesehatan swasta yang sangat besar, sehingga kerja sama yang kuat antara pemerintah daerah dan sektor swasta dapat mendukung peningkatan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan. Kerja sama ini dapat meliputi penyediaan tenaga kesehatan, pelatihan, peningkatan fasilitas, serta penyediaan layanan kesehatan bagi kelompok rentan melalui program tanggung jawab sosial perusahaan.

7.2.7. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja di Provinsi DKI Jakarta memiliki tingkat kompleksitas yang sangat tinggi karena struktur ekonominya yang didominasi sektor jasa modern, tingginya arus urbanisasi, serta keterhubungan erat dengan pasar kerja wilayah Bodetabek. Jakarta setiap tahun menerima pencari kerja dari berbagai provinsi, sementara penduduk usia kerja di wilayah Jabodetabek mengandalkan Jakarta sebagai pusat aktivitas ekonomi. Dengan proyeksi ketenagakerjaan yang menunjukkan bahwa pertumbuhan kesempatan kerja tertinggi berasal dari sektor informasi dan komunikasi, jasa perusahaan, keuangan, pendidikan, dan kesehatan, kebijakan penempatan harus diarahkan pada penyediaan layanan yang mampu mengakomodasi kebutuhan tenaga kerja terampil sekaligus menjangkau pekerja menengah dan pemula yang masih mendominasi masuknya angkatan kerja baru.

Penempatan tenaga kerja yang efektif harus dimulai dari penguatan sistem informasi pasar kerja. Sistem informasi tidak sekadar menjadi media pencarian lowongan, tetapi harus berfungsi sebagai pusat data yang memberikan gambaran komprehensif

mengenai tren kesempatan kerja, kebutuhan keterampilan di masing masing sektor, distribusi lowongan per wilayah, serta karakteristik pencari kerja. Dalam konteks Jakarta, kebutuhan ini semakin penting karena pasar kerja terfragmentasi oleh wilayah kota administrasi yang berbeda serta pola komuter dari luar DKI. Oleh karena itu, sistem informasi harus mampu mengintegrasikan data dari lembaga pendidikan, BLK, perusahaan, asosiasi industri, serta lembaga sertifikasi.

Untuk mempertegas arah kebijakan, penguatan sistem informasi pasar kerja dapat mencakup langkah langkah berikut:

1. Integrasi data lowongan kerja dan kompetensi tenaga kerja melalui satu portal bersama yang dapat diakses pencari kerja, perusahaan, lembaga pelatihan, dan dinas terkait.
2. Penyediaan dashboard ketenagakerjaan berbasis kecamatan untuk memetakan wilayah dengan kebutuhan tenaga kerja tinggi, termasuk sektor jasa modern dan sektor padat karya yang masih menjadi penopang lapangan kerja.
3. Pengembangan fitur analitika pasar kerja yang menampilkan proyeksi permintaan tenaga kerja jangka pendek berdasarkan data sektor ekonomi Jakarta, sehingga lembaga pelatihan dapat menyesuaikan kurikulum secara dinamis.
4. Integrasi sistem informasi pasar kerja DKI Jakarta dengan wilayah Kabupaten dan Kota di Bodetabek untuk mendukung penempatan tenaga kerja metropolitan secara terpadu.

Layanan penempatan tenaga kerja yang diselenggarakan pemerintah perlu ditingkatkan menjadi layanan konsultatif dan profesional. Saat ini banyak pencari kerja muda tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai kecocokan keterampilan dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, standar layanan penempatan harus menjangkau asesmen kompetensi, konseling karier, dan rekomendasi pekerjaan berbasis data, bukan sekadar memfasilitasi pendaftaran lowongan. Pendekatan ini juga penting untuk kelompok pekerja informal yang ingin masuk ke sektor formal dan memerlukan dukungan transisi. Kompetensi petugas penempatan perlu diperkuat dengan kemampuan asesmen, keterampilan komunikasi, serta pemahaman tentang kebutuhan industri jasa modern.

Pada saat yang sama, kebijakan penempatan tenaga kerja harus memberikan respons terhadap meningkatnya mismatch keterampilan di Jakarta. Ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan, kompetensi teknis, dan kebutuhan industri menjadi tantangan utama bagi tenaga kerja muda dan lulusan pendidikan menengah. Penempatan tenaga kerja harus menyediakan mekanisme yang mengarahkan pencari kerja kepada pelatihan transisi, keterampilan digital dasar, serta sertifikasi singkat yang dapat mempercepat kesiapan kerja. Penanganan mismatch memerlukan kolaborasi erat antara lembaga pendidikan, BLK, perusahaan, dan pemerintah daerah.

Kebijakan penempatan tenaga kerja di Jakarta juga harus bersifat inklusif, dengan sasaran khusus bagi kelompok rentan. Penyandang disabilitas, perempuan yang ingin kembali bekerja, lansia produktif, penduduk berpendapatan rendah, serta pekerja informal yang ingin masuk sektor formal membutuhkan pendekatan penempatan yang

berbeda. Pendekatan ini dapat dilakukan melalui unit layanan penempatan berbasis kecamatan, kerja sama dengan perusahaan yang telah menerapkan prinsip inklusi, serta penyediaan fasilitas asesmen dan konseling khusus yang sesuai dengan kebutuhan kelompok rentan.

Salah satu tantangan besar yang harus dijawab kebijakan penempatan tenaga kerja adalah berkembangnya pekerjaan digital, pekerjaan platform, dan pekerjaan fleksibel. Banyak pekerjaan di sektor digital tidak melalui mekanisme rekrutmen konvensional, sehingga pencari kerja rentan terhadap informasi yang tidak valid. Kebijakan penempatan perlu mencakup pengembangan kanal resmi yang menyediakan informasi lowongan digital yang terverifikasi, program literasi digital, serta pendampingan bagi pekerja platform untuk meningkatkan keamanan kerja dan memungkinkan mobilitas ke pekerjaan digital yang lebih stabil. Selain itu, pemerintah perlu menyediakan registrasi bagi pekerja platform untuk memetakan kompetensi serta memahami risiko ketenagakerjaan yang dihadapi sektor ini.

Konteks Jakarta yang berfungsi sebagai pusat aktivitas ekonomi metropolitan menuntut kebijakan penempatan tenaga kerja yang terintegrasi dengan dinamika pasar kerja Jabodetabek. Banyak pekerja yang tinggal di luar DKI tetapi bekerja di Jakarta, sehingga kebijakan penempatan tidak dapat dipisahkan dari kebijakan transportasi, perumahan, dan distribusi kawasan industri di wilayah sekitar. Penempatan tenaga kerja perlu mempertimbangkan hubungan antardaerah melalui kerja sama lintas pemerintah daerah, penyelarasan informasi pasar kerja, serta program pelatihan bersama untuk sektor yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar.

Selain pendekatan berbasis narasi, penempatan tenaga kerja di Jakarta memerlukan pemantapan perlindungan bagi pencari kerja. Perlindungan ini mencakup pengawasan terhadap agen penempatan, verifikasi lowongan kerja yang diumumkan melalui media digital, penyediaan edukasi publik mengenai praktik rekrutmen yang aman, serta mekanisme pelaporan apabila pencari kerja dirugikan oleh proses penempatan yang tidak sesuai ketentuan.

Untuk mendukung keberhasilan penempatan berbasis kompetensi, kebijakan penempatan dapat mengutamakan beberapa langkah berikut:

1. Integrasi sertifikasi kompetensi nasional ke dalam sistem penempatan, sehingga pencari kerja dapat langsung diarahkan ke sektor yang relevan berdasarkan portofolio keterampilan yang dimiliki.
2. Perluasan kerja sama antara BLK, lembaga pendidikan tinggi, dan perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan pra kerja, magang, dan program peningkatan keterampilan yang dapat langsung dikaitkan dengan lowongan kerja.
3. Pemberian rekomendasi pekerjaan yang didasarkan pada asesmen komprehensif, bukan hanya latar belakang pendidikan formal.
4. Pencatatan sistematis terhadap pekerjaan yang membutuhkan sertifikasi agar proses penempatan dapat mengacu pada standar keselamatan dan mutu kerja.

7.2.8. Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Hubungan industrial di Provinsi DKI Jakarta memiliki dinamika yang jauh lebih kompleks dibandingkan daerah lain di Indonesia karena tingginya konsentrasi perusahaan berskala besar, keberagaman sektor ekonomi, dan struktur angkatan kerja yang didominasi pekerja pada sektor jasa modern serta pekerja informal perkotaan. Sebagai pusat kegiatan ekonomi nasional, Jakarta dihuni oleh perusahaan multinasional, lembaga keuangan besar, kawasan perkantoran, industri jasa profesional, dan pusat logistik perkotaan yang membutuhkan sistem hubungan industrial yang stabil, transparan, dan responsif terhadap perubahan. Pada saat yang sama, Jakarta juga memiliki jumlah pekerja informal yang sangat besar, mencakup pekerja jasa mikro, pedagang kaki lima, pekerja rumah tangga, pekerja platform digital, serta pekerja sektor informal lainnya yang belum sepenuhnya terlindungi melalui sistem hubungan industrial formal. Kompleksitas ini menuntut kebijakan hubungan industrial yang tidak hanya berfokus pada perusahaan formal, tetapi juga mencakup perlindungan bagi pekerja informal serta pekerja rentan di perkotaan.

Kebijakan hubungan industrial yang efektif sangat bergantung pada kemampuan pemerintah daerah dalam memastikan terciptanya komunikasi yang stabil antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah sebagai mediator serta pembuat kebijakan. Jakarta merupakan pusat perundingan upah minimum, pusat perumusan kebijakan ketenagakerjaan, serta pusat penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan jumlah kasus tertinggi di Indonesia. Oleh karena itu, mekanisme hubungan industrial harus didukung oleh kapasitas kelembagaan yang kuat, regulasi yang jelas, serta sistem penyelesaian perselisihan yang cepat, adil, dan dapat diakses oleh seluruh pihak.

Dalam konteks ini, kebijakan hubungan industrial perlu memperhatikan beberapa karakteristik utama pasar kerja Jakarta, yaitu pergeseran struktur pekerjaan ke sektor jasa modern, berkembangnya ekonomi digital yang memunculkan bentuk hubungan kerja baru, meningkatnya penggunaan tenaga kontrak dan alih daya, serta berubahnya pola kerja setelah pandemi yang meningkatkan sistem kerja fleksibel dan kerja jarak jauh. Hal ini menuntut kebijakan yang tidak hanya mempertahankan stabilitas hubungan kerja konvensional, tetapi juga mampu mengakomodasi bentuk-bentuk hubungan kerja yang lebih variatif, seperti pekerjaan paruh waktu, pekerjaan berbasis platform, pekerjaan freelance digital, serta skema kerja campuran.

Untuk memperkuat hubungan industrial dalam konteks Jakarta, kebijakan perlu mengutamakan pengembangan kapasitas lembaga tripartit agar memiliki kemampuan dalam melakukan dialog sosial yang konstruktif, menengahi kepentingan yang berbeda antara pekerja dan pengusaha, serta merumuskan rekomendasi kebijakan yang berbasis data dan analisis. Dialog sosial yang efektif akan membantu mencegah perselisihan hubungan industrial, meningkatkan kepastian investasi, dan memperkuat kepercayaan antara para pihak. Selain itu, penguatan peran serikat pekerja dan serikat buruh juga perlu diperhatikan agar pekerja dapat melakukan negosiasi dengan posisi yang seimbang.

serta mampu memperjuangkan hak hak mereka tanpa mengganggu keberlanjutan perusahaan.

Dalam rangka mempertegas arah kebijakan, beberapa langkah mengenai penguatan hubungan industrial dapat dirinci sebagai berikut:

1. Peningkatan kapasitas mediator hubungan industrial melalui pelatihan intensif mengenai hukum ketenagakerjaan, teknik mediasi, resolusi konflik, dan komunikasi industrial.
2. Penguatan sistem peringatan dini terhadap potensi perselisihan perusahaan, terutama di sektor yang intensif tenaga kerja dan memiliki riwayat konflik.
3. Pengembangan mekanisme dialog sosial reguler antara pemerintah, serikat pekerja, dan asosiasi pengusaha sebagai forum konsultatif dalam membahas isu isu strategis ketenagakerjaan.
4. Penyusunan pedoman internal bagi perusahaan mengenai praktik hubungan industrial yang sehat, termasuk transparansi komunikasi, keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan, serta mekanisme konsultasi yang terbuka.
5. Penguatan kapasitas serikat pekerja dan serikat buruh, termasuk peningkatan pemahaman mengenai regulasi, praktik perundingan, serta literasi digital agar mampu beradaptasi dengan perubahan pola hubungan kerja.

Hubungan industrial di Jakarta juga menghadapi tantangan besar akibat meluasnya penggunaan sistem kerja kontrak, outsourcing, dan fleksibilitas jenis pekerjaan yang muncul dari transformasi digital. Banyak pekerja yang masuk melalui skema alih daya tidak mendapatkan perlindungan yang sama seperti pekerja tetap, sehingga rawan terhadap ketidakpastian pendapatan dan kondisi kerja. Untuk mengatasi hal ini, kebijakan hubungan industrial perlu memperkuat regulasi pengawasan terhadap penggunaan kontrak kerja, memastikan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan, serta menyediakan mekanisme pengaduan yang cepat dan dapat diakses oleh pekerja.

Selain itu, meningkatnya pekerjaan berbasis platform digital memerlukan kebijakan hubungan industrial yang lebih adaptif. Pekerja platform tidak masuk kategori pekerja tetap maupun pekerja kontrak, sehingga hubungan kerja tidak sepenuhnya tercakup oleh UU Ketenagakerjaan. Jakarta sebagai pusat ekonomi digital harus merumuskan pendekatan yang memastikan pekerja platform memiliki akses terhadap jaminan sosial dasar, kondisi kerja yang wajar, serta perlindungan terhadap risiko pekerjaan. Pemerintah daerah dapat bekerja sama dengan perusahaan platform untuk menyusun pedoman standar keselamatan kerja, perlindungan pendapatan minimum tertentu, serta sistem pelatihan digital bagi pekerja platform.

Hubungan industrial yang stabil memerlukan sistem penyelesaian perselisihan yang efektif dan responsif. Jakarta sebagai pusat penyelesaian perselisihan tenaga kerja memerlukan fasilitas mediasi, konsiliasi, dan arbitrase yang lebih kuat. Proses penyelesaian yang terlalu panjang dapat menurunkan produktivitas perusahaan dan menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu

memperkuat sumber daya manusia di lembaga penyelesaian perselisihan, mempercepat mekanisme tindak lanjut, serta memperluas akses layanan konsultasi hukum bagi pekerja, terutama pekerja berpendapatan rendah.

Sebagai bagian dari hubungan industrial, jaminan sosial tenaga kerja menjadi komponen penting yang menjamin keberlanjutan kesejahteraan pekerja. Jaminan sosial yang efektif meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, serta jaminan pensiun. Kebijakan jaminan sosial tenaga kerja di Jakarta perlu memperhatikan keberagaman status pekerjaan yang sangat luas, mulai dari pekerja formal berpendapatan tinggi, pekerja kontrak, pekerja informal, pekerja platform, hingga pekerja rumah tangga. Banyak pekerja informal belum memiliki akses terhadap jaminan sosial karena keterbatasan informasi, biaya, dan mekanisme pendaftaran.

Untuk memperluas cakupan jaminan sosial tenaga kerja di Jakarta, kebijakan dapat diarahkan pada beberapa langkah berikut:

1. Penguatan kerja sama antara pemerintah daerah dan BPJS Ketenagakerjaan serta BPJS Kesehatan untuk memperluas sosialisasi, terutama pada komunitas pekerja informal seperti pedagang kaki lima, pekerja harian, dan pekerja layanan digital.
2. Penyediaan mekanisme pendaftaran kolektif bagi pekerja informal melalui asosiasi, komunitas, dan unit layanan kecamatan agar biaya pendaftaran dan administrasi lebih mudah diakses.
3. Pengembangan skema jaminan sosial yang lebih fleksibel dan berbasis risiko bagi pekerja platform digital yang memiliki variasi pendapatan harian.
4. Integrasi kepesertaan jaminan sosial dengan layanan penempatan kerja, sehingga pencari kerja yang ditempatkan dapat langsung terhubung dengan kepesertaan jaminan sosial.
5. Penguatan sistem pengawasan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban jaminan sosial, terutama pada perusahaan baru, perusahaan alih daya, dan perusahaan dengan tingkat turnover tenaga kerja yang tinggi.

Kebijakan jaminan sosial juga harus memastikan bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, PHK, atau penurunan pendapatan akibat perubahan struktural ekonomi memiliki akses terhadap perlindungan pendapatan minimum dan layanan reintegrasi pasar kerja. Jakarta yang mengalami transformasi ekonomi cepat sering menghadapi pergeseran kebutuhan tenaga kerja dari sektor padat karya ke sektor jasa modern, sehingga banyak pekerja harus berpindah sektor. Jaminan sosial harus memberikan perlindungan selama masa transisi serta menyediakan akses pelatihan ulang agar pekerja dapat kembali memasuki pasar kerja dengan kemampuan yang lebih sesuai kebutuhan.

Di sisi lain, banyak pekerja dalam kategori rentan seperti pekerja rumah tangga, pekerja jasa mikro, dan pekerja harian lepas belum mendapatkan manfaat perlindungan sosial yang memadai. Kebijakan harus memastikan kelompok ini mendapatkan perlindungan minimum melalui penyediaan informasi yang lebih intensif, kemudahan pendaftaran, serta mekanisme pembayaran iuran yang fleksibel. Pemerintah daerah dapat bekerja

sama dengan asosiasi pekerja rumah tangga, koperasi, dan komunitas lokal untuk mendorong pendaftaran kolektif ke sistem jaminan sosial.

Dalam mendukung keberlanjutan jaminan sosial tenaga kerja, kebijakan harus memperhatikan stabilitas pembiayaan dan keterjangkauan iuran bagi pekerja berpendapatan rendah. Pemerintah daerah dapat mempertimbangkan intervensi berupa subsidi sebagian iuran bagi kelompok rentan, serta insentif bagi perusahaan yang memperluas cakupan perlindungan kepada pekerja kontrak dan pekerja alih daya. Langkah ini akan meningkatkan tingkat kepesertaan jaminan sosial serta memperkuat ketahanan pekerja menghadapi risiko ekonomi.

8 PENUTUP

Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta disusun sebagai instrumen perencanaan yang memadukan arah pembangunan ketenagakerjaan dengan dinamika struktur ekonomi daerah yang sangat cepat berubah. Jakarta sebagai pusat kegiatan ekonomi nasional, pusat administrasi pemerintahan, serta pusat pertumbuhan sektor jasa modern memiliki karakteristik pasar kerja yang berbeda dibandingkan provinsi lain. Kompleksitas tersebut tercermin dari keragaman sektor yang menjadi penggerak ekonomi, tingginya mobilitas penduduk, serta adanya kesenjangan keterampilan yang mempengaruhi kualitas penempatan dan kesempatan kerja. Oleh karena itu, penyusunan RTKD ini menjadi penting sebagai landasan dalam merumuskan kebijakan yang efektif, berkeadilan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia serta penguatan produktivitas daerah.

RTKD ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi ketenagakerjaan Jakarta, mencakup dinamika angkatan kerja, tingkat partisipasi kerja, struktur kesempatan kerja, kualitas pekerjaan, serta tantangan yang dihadapi oleh pekerja dan perusahaan. Analisis proyeksi ketenagakerjaan yang disajikan dalam dokumen ini menunjukkan bahwa pertumbuhan lapangan kerja di masa mendatang akan didominasi oleh sektor jasa modern seperti informasi dan komunikasi, jasa perusahaan, keuangan, pendidikan, dan kesehatan. Namun, sektor sektor tradisional seperti perdagangan, restoran, hotel, transportasi, dan konstruksi tetap menjadi penyerap tenaga kerja terbesar dan menjadi penopang mobilitas sosial bagi pekerja berpendidikan menengah. Dengan demikian, kebijakan ketenagakerjaan yang dirancang melalui RTKD tidak hanya berfokus pada penciptaan lapangan kerja baru, tetapi juga pada peningkatan kualitas pekerjaan yang sudah ada, pemerataan akses terhadap pekerjaan yang layak, dan peningkatan perlindungan bagi seluruh kategori pekerja.

Dokumen ini menekankan pentingnya penguatan sistem informasi pasar kerja yang terintegrasi sebagai dasar pengambilan kebijakan berbasis bukti. Sistem informasi yang baik akan membantu mengurangi mismatch antara kebutuhan industri dan kompetensi tenaga kerja, meningkatkan efektivitas penempatan kerja, dan mendukung proses penyusunan kebijakan yang lebih tepat sasaran. Selain itu, dokumen ini menyoroti pentingnya investasi pada pendidikan dan pelatihan vokasi sebagai fondasi pembangunan ketenagakerjaan. Lembaga pelatihan kerja, sekolah, perguruan tinggi, dan lembaga sertifikasi di Jakarta perlu bergerak secara adaptif untuk mengikuti kebutuhan keterampilan yang berkembang dalam ekonomi digital dan sektor jasa modern.

Sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan, RTKD juga memberikan perhatian khusus pada perluasan kesempatan kerja bagi kelompok kelompok rentan seperti perempuan, penyandang disabilitas, pekerja muda, dan pekerja informal. Kebijakan perlu menjamin bahwa semua lapisan masyarakat memiliki akses terhadap pekerjaan yang aman dan layak. Perlindungan sosial dan penguatan hubungan industrial menjadi aspek penting dalam memastikan keberlanjutan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan meningkatnya pekerjaan nonkonvensional seperti gig economy dan platform based work, kebijakan ketenagakerjaan harus memberikan perlindungan yang relevan dengan

risiko pekerjaan baru yang muncul. Jaminan sosial bagi pekerja informal, perlindungan keselamatan kerja, dan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang lebih efektif merupakan langkah strategis yang harus menjadi prioritas dalam implementasi RTKD.

Di sisi lain, RTKD ini juga menegaskan pentingnya kerja sama antarwilayah, terutama dengan wilayah Bodetabek, mengingat keterkaitan yang sangat erat antara pasar kerja Jakarta dan wilayah sekitarnya. Mobilitas komuter yang tinggi dan hubungan ekonomi yang saling terhubung membuat kebijakan ketenagakerjaan di Jakarta tidak dapat berdiri sendiri. Oleh karena itu, kerja sama lintas daerah dalam pengembangan sistem informasi bersama, pelatihan kerja bersama, dan penyesuaian kebutuhan tenaga kerja menjadi langkah penting dalam menjaga stabilitas dan produktivitas pasar kerja metropolitan.

RTKD ini juga memuat strategi sektoral yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan tenaga kerja di setiap sektor ekonomi. Strategi tersebut tidak hanya memuat arahan umum, tetapi juga memberikan fokus pada peningkatan produktivitas, penyediaan tenaga kerja kompeten, serta penguatan kelembagaan pelatihan dan sertifikasi. Dengan demikian, pemerintah daerah memiliki acuan yang lebih terstruktur dalam merumuskan program ketenagakerjaan, menyusun anggaran, serta membangun sinergi dengan pelaku usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat.

Penutup ini menegaskan kembali bahwa keberhasilan implementasi RTKD bergantung pada komitmen bersama antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan masyarakat luas. RTKD bukanlah dokumen yang berdiri sendiri, tetapi dokumen yang harus dioperasionalkan melalui program lintas sektor, evaluasi rutin, dan mekanisme pengawasan yang berkelanjutan. Pemerintah daerah perlu memastikan adanya koordinasi yang efektif dalam pelaksanaan setiap kebijakan dan program ketenagakerjaan yang telah dirumuskan, serta memastikan bahwa kebijakan tersebut benar-benar memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja dan peningkatan daya saing ekonomi daerah.

Melalui RTKD ini, diharapkan Provinsi DKI Jakarta mampu menghadapi perubahan struktur ekonomi global, memanfaatkan peluang digitalisasi, memperkuat kapasitas sumber daya manusia, serta membangun sistem ketenagakerjaan yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan. Dengan perencanaan yang matang dan implementasi yang konsisten, RTKD akan menjadi fondasi penting dalam mewujudkan pasar kerja yang produktif, berdaya saing, dan mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh penduduk Jakarta.

REFERENSI

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). *Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings*. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pp. 1043-1171). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)
- Badan Pusat Statistik. (2024). Hasil Survei Komuter Jabodetabek 2023.
- International Labour Organization. (2024). *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*. ILO. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2024/lang--en/index.htm>
- OECD. (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/3e5f3088-en>
- Paramitasari, N., Khoirunurrofik, K., Mahi, B. R., & Hartono, D. (2024). Charting vocational education: impact of agglomeration economies on job-education mismatch in Indonesia. *Asia-Pacific Journal of Regional Science*, 8(2), 461-491.
- Riyadi, G. A., & Yudhistira, M. H. (2020). Pola Perilaku Komuter dan Stres: Bukti dari Jabodetabek. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 13(1), 185-210. <https://doi.org/10.24843/JEKT.2020.v13.i01.p10>
- Shumway, R. H., Stoffer, D. S., Shumway, R. H., & Stoffer, D. S. (2017). ARIMA models. *Time series analysis and its applications: with R examples*, 75-163.
- Solow, R. M. (1956). *A contribution to the theory of economic growth*. *Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65-94. <https://doi.org/10.2307/1884513>
- Wicaksono, P., Theresia, I., & Al Aufa, B. (2023). Education-occupation mismatch and its wage penalties: Evidence from Indonesia. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2251206.
- World Bank. (2022). *World Development Report 2022: Finance for an equitable recovery*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1846-0>
- Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2013). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD)*.

Laporan Akhir

**Dukungan Teknis untuk Penyusunan
Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD)
Provinsi DKI Jakarta**