

Laporan Hasil Studi

Studi Persepsi dan Tantangan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Free Report November 2025



Latar Belakang dan Tujuan | 01

Latar Belakang Studi



PHK di Indonesia menjadi isu penting pasca pandemi, saat kondisi ekonomi menjadi tidak stabil. Selain berdampak **finansial**, PHK memengaruhi **psikologis, sosial**, serta pandangan masyarakat terhadap **keamanan** dan **stabilitas kerja**. Persepsi ini penting dipahami untuk merancang komunikasi dan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih empatik.

Bagi HR, PHK adalah **proses kompleks** yang menuntut keseimbangan antara **kebutuhan bisnis dan nilai kemanusiaan**. HR harus mematuhi **aturan**, mengelola **komunikasi sensitif**, dan menjaga **moral tim**. Namun, kajian empiris mengenai pengalaman HR dalam menghadapi tantangan PHK masih terbatas di Indonesia.

Tujuan Studi

Studi ini bertujuan untuk memahami **persepsi & tantangan** yang muncul dalam proses PHK dari perspektif pekerja/pencari kerja dan praktisi HR:

1

Mengidentifikasi persepsi pekerja & pencari kerja terhadap proses & dampak PHK.

2

Menganalisis faktor yang mempengaruhi persepsi PHK (pengalaman, ekonomi, citra perusahaan)

3

Menilai dampak PHK pada kepercayaan, rasa aman bekerja, dan pandangan stabilitas karier

4

Menggali tantangan utama HR dalam pelaksanaan PHK dari sisi administratif, hukum, komunikasi, dan etika

5

Memahami strategi komunikasi dan pendekatan efektif HR untuk proses PHK yang transparan dan empatik

6

Memberikan rekomendasi kebijakan & praktik untuk meningkatkan kapasitas HR dan pedoman PHK manusiawi

Metodologi | 02

Metodologi



Online Survey

Metode kuantitatif dilakukan menggunakan survei *online* yang disebarakan melalui situs KitaLulus

Pekerja & Pencari Kerja



n = 945

HR managers/Praktisi HR



n = 74

Profil Responden | 03

Profil Responden Pekerja & Pencari Kerja

Gender



Laki-laki
67%



Perempuan
33%

Pekerjaan



Karyawan swasta
42%



Belum/tidak bekerja
42%



Freelance
14%



Karyawan BUMN
1%



Lainnya
0.4%



Profesional
0.2%

Pendidikan Terakhir

SD/setingkatnya

1%

SMP/setingkatnya

2%

SMA/setingkatnya

63%

Akademi (D1/D2/D3)

7%

Sarjana (D4/S1)

28%

Magister S2

0%

Usia

Gen Z (18 - 27 tahun)

59%

Gen Y (28 - 43 tahun)

37%

Gen X (44 - 55 tahun)

4%

Pengalaman kerja

< 1tahun

17%

1 - 2tahun

22%

3 - 4tahun

18%

5 - 6tahun

16%

7 - 8tahun

7%

9 - 10tahun

6%

> 10tahun

14%

Pendapatan Rata-rata

SES A(>Rp10.000.000)

2%

SES B(Rp5.000.001 - 10.000.000)

14%

SES C(Rp2.500.000 - 5.000.000)

50%

SES DE(<Rp2.500.000)

34%

Tempat Kerja

Perusahaan swasta-nonstartup

67%

Perusahaan swasta-startup

25%

BUMN

4%

Perusahaan agensi

4%

Pengalaman PHK

Pernah mengalami PHK

62.2%

Teman/keluarga Pernah
Mengalami PHK

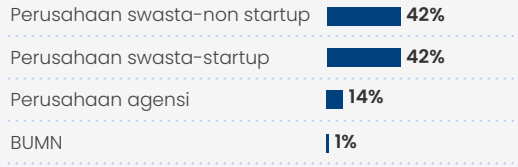
20.6%

Belum Pernah sama sekali

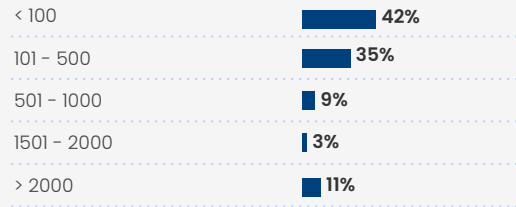
17.1%

Profil Responden HR Managers/Praktisi HR

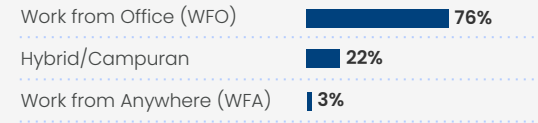
Jenis Perusahaan



Jumlah Karyawan



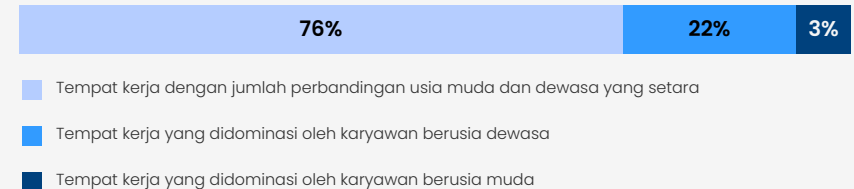
Sistem Kerja



Komposisi Gender



Komposisi Usia



Kondisi Umum Terkait Perusahaan | 04

Pekerja Menilai Belum Semua Perusahaan Patuh pada UU Ketenagakerjaan

ATRIBUT	KEPATUHAN PADA UU KETENAGAKERJAAN	MEAN	B3B	T3B
Kepatuhan perusahaan responden terhadap UU Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia	10% 10% 17% 37% 19% 8%	3,69	37%	63%

- Mean: nilai rata-rata dari bobot skor yang diberikan pada jawaban, dalam hal ini antara 1-6
- B3B: [Bottom 3 Box] responden yang menjawab skor 1-3
- T3B: [Top 3 Box] responden yang menjawab skor 4-6

■ Sangat Tidak Patuh ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ Sangat Patuh

Penilaian pekerja terhadap kepatuhan perusahaan menunjukkan pola yang beragam dengan kecenderungan moderat ke arah positif. Namun, proporsi responden yang menilai perusahaan kurang patuh cukup signifikan (37%) sehingga memunculkan kebutuhan perbaikan dalam praktik ketenagakerjaan.

Praktisi HR Menilai Perusahaan Cukup Patuh pada UU Ketenagakerjaan

ATRIBUT	KEPATUHAN PADA UU KETENAGAKERJAAN			MEAN	B3B	T3B			
Kepatuhan perusahaan terhadap UU Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia	1%	4%	5%	26%	39%	24%	4,70	11%	89%

- *Mean*: nilai rata-rata dari bobot skor yang diberikan pada jawaban, dalam hal ini antara 1-6
- *B3B*: [Bottom 3 Box] responden yang menjawab skor 1-3
- *T3B*: [Top 3 Box] responden yang menjawab skor 4-6

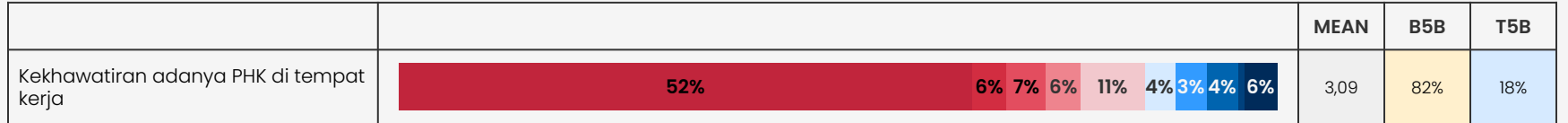
 Sangat Tidak Patuh  2  3  4  5  Sangat Patuh

Praktisi HR menilai tingkat kepatuhan perusahaan terhadap UU Ketenagakerjaan berada pada level cukup tinggi, dengan 89% memberi skor positif. Temuan ini menunjukkan bahwa dari perspektif internal, proses kepatuhan dianggap berjalan cukup konsisten di berbagai lini operasional meski 11% lain menilai masih butuh perbaikan terkait kepatuhan.

Persepsi Kekhawatiran Terhadap PHK Di Dunia Kerja

05

Mayoritas Pekerja Masih Merasa Rentan Terhadap Risiko PHK



• Mean: nilai rata-rata dari bobot skor yang diberikan pada jawaban, dalam hal ini antara 1-10

• B5B: [Bottom 5 Box] responden yang menjawab skor 1-5

• T5B: [Top 5 Box] responden yang menjawab skor 6-10

■ Sangat Khawatir ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ Sangat Tenang

"Dengan usia yang semakin bertambah, dan beberapa dari rekrutmen yang lebih memilih untuk rekrut usia yang lebih mudah jadi semakin sulit untuk dapat pekerjaan baru."

"Dikarena saat ini fenomena AI ini sangat mengkhawatirkan karena perlahan-lahan bisa mengganti peran manusia itu sendiri"

"Dikarenakan belum stabilnya ekonomi atau management perusahaan yang membuat pemutusan kontrak secara sepihak"

"Jika perusahaan nantinya tidak profit maka akan terjadi pengurangan dan angka pengangguran akan semakin meningkat dan saya tidak terjadi itu terhadap diri saya sendiri"

Sebagian besar pekerja menyatakan kekhawatiran tinggi terhadap potensi PHK dipengaruhi oleh faktor usia yang tidak muda lagi, disrupti teknologi seperti kehadiran teknologi/AI yang dapat menggantikan pekerjaan, keadaan finansial perusahaan dan efisiensi perusahaan.

Kepercayaan Pekerja Terhadap Dukungan Manajemen Masih Lemah

ATRIBUT	MANAJEMEN	MEAN	B3B	T3B
Saya merasa tempat kerja saya berusaha menjaga keamanan kerja karyawan	9% 13% 12% 33% 26% 7%	3,76	34%	66%
Saya merasa manajemen memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan	11% 16% 14% 31% 22% 7%	3,57	41%	59%
Saya percaya manajemen akan bertindak adil jika menghadapi krisis	12% 17% 14% 31% 21% 6%	3,48	43%	57%
Saya akan merekomendasikan tempat kerja saya kepada orang lain	13% 18% 14% 29% 20% 6%	3,43	45%	55%

- Mean: nilai rata-rata dari bobot skor yang diberikan pada jawaban, dalam hal ini antara 1-6
- B3B: [Bottom 3 Box] responden yang menjawab skor 1-3
- T3B: [Top 3 Box] responden yang menjawab skor 4-6

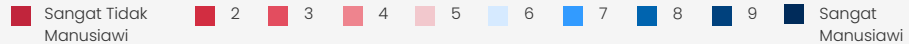
■ Sangat Tidak Setuju ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ Sangat Setuju

Pekerja masih ragu manajemen akan membantu mereka menjaga kelangsungan pekerjaannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan rata-rata 40-an persen memberikan nilai negatif menunjukkan terdapat gap kepercayaan pekerja ke perusahaannya.

PHK Dianggap Belum dilakukan dengan Cara yang Manusiawi

		MEAN	B5B	T5B
Persepsi umum mengenai PHK di dunia kerja di Indonesia		3,69	80%	20%

- Mean: nilai rata-rata dari bobot skor yang diberikan pada jawaban, dalam hal ini antara 1-10
- B5B: [Bottom 5 Box] responden yang menjawab skor 1-5
- T5B: [Top 5 Box] responden yang menjawab skor 6-10

 Sangat Tidak Manusiawi

"Ada beberapa kasus PHK yang di mana karyawan di pecat tanpa ada pesangon dan secara mendadak"

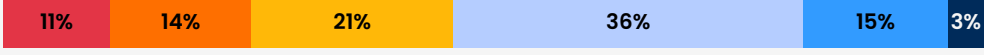
"Ada yang mem-PHK tanpa pesangon dan sengaja membuat iklim kerja tidak kondusif sehingga ybs terpaksa resign tanpa pesangon"

"Ada banyak breadwinner dan mereka adalah harapan keluarganya. paling tidak jika ingin memberikan phk beritahu 1 month notice untuk kami dapat mencari jalan keluar"

"Bagaimana mungkin seorang pekerja yang seluruh loyalitas nya sudah di berikan ke perusahaan bisa diputus kapan saja tanpa memikirkan kondisi seorang pekerja, dia sudah menghabiskan banyak waktu untuk perusahaan dengan berharap bisa bekerja sampai pensiun dan diputus kerja dengan sepihak, sangat sulit mencari kerja dengan umur yg semakin tua"

Mayoritas pekerja menilai proses PHK di Indonesia masih jauh dari prinsip empati, terutama karena pemberitahuan mendadak dan ketidakpastian pesangon serta tak jarang tidak diberikan hak-haknya. Hal lain yang kerap tidak diperhitungkan saat PHK adalah kinerja, loyalitas, dan kondisi personal karyawan.

Proses PHK Dinilai Belum Transparan dan Adil

ATRIBUT	PERSEPSI PHK	MEAN	B3B	T3B
Perusahaan biasanya mempertimbangkan kondisi karyawan sebelum melakukan PHK		3,69	39%	61%
Alasan PHK biasanya dijelaskan secara jelas dan masuk akal		3,66	40%	60%
Proses PHK biasanya dilakukan secara adil (melihat kinerja dan kontribusi, lama bekerja, dll)		3,66	41%	59%
Secara umum, saya memahami alasan perusahaan melakukan PHK		3,38	46%	54%

- Mean: nilai rata-rata dari bobot skor yang diberikan pada jawaban, dalam hal ini antara 1-6
- B3B: [Bottom 3 Box] responden yang menjawab skor 1-3
- T3B: [Top 3 Box] responden yang menjawab skor 4-6

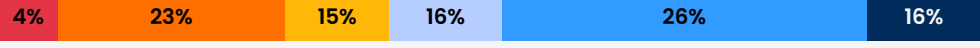
 Sangat Tidak Setuju
  2
  3
  4
  5
  Sangat Setuju

Karyawan terkadang belum bisa memahami alasan Perusahaan melakukan PHK atau alasannya dianggap belum masuk akal. Penjelasan perusahaan dinilai belum cukup jelas.

Kondisi Internal Saat Melakukan PHK

06

HR Mengalami Dilema Tinggi antara Bisnis dan Empati

ATRIBUT	TEKANAN YANG DIALAMI	MEAN	B3B	T3B
HR sering mengalami dilema antara kepentingan bisnis dan empati terhadap karyawan		4,55	15%	85%
HR sering menjadi pihak yang disalahkan, meskipun keputusan berasal dari manajemen		4,38	22%	78%
Tekanan dari manajemen puncak sering kali membuat HR bekerja di bawah stres berat		4,09	27%	73%
Tidak ada dukungan psikologis internal bagi HR yang menangani PHK		3,85	42%	58%

- Mean: nilai rata-rata dari bobot skor yang diberikan pada jawaban, dalam hal ini antara 1-6
- B3B: [Bottom 3 Box] responden yang menjawab skor 1-3
- T3B: [Top 3 Box] responden yang menjawab skor 4-6

 Sangat Tidak Setuju
  2
  3
  4
  5
  Sangat Setuju

Secara umum, tekanan terkait dilema antara kepentingan bisnis dan empati paling sering dialami oleh praktisi HR, diikuti oleh tekanan menjadi pihak yang disalahkan, meskipun keputusan berasal dari manajemen.

Pengalaman Saat Terjadi PHk

07

Perampungan Karyawan dan Kesulitan Keuangan adalah Alasan PHK yang Banyak Disebutkan



Pekerja yang mengalami PHK umumnya menerima alasan terkait perampungan dan kesulitan keuangan perusahaan. Menunjukkan bahwa alasan bisnis masih mendominasi pengalaman PHK di kalangan pekerja.

ALASAN PHK YANG DISAMPAIKAN

Perusahaan sedang melakukan perampungan jumlah karyawan	38%
Perusahaan sedang mengalami kesulitan keuangan	34%
Kinerja yang belum memenuhi ekspektasi	18%
Perusahaan tidak membutuhkan posisi saya lagi	17%
Perusahaan bangkrut/tutup/berhenti beroperasi	17%
Kesalahan yang dianggap cukup berat	14%
Perusahaan melakukan merger/akuisisi dengan perusahaan lain	7%

Namun menurut Praktisi HR, PHK Umumnya Berdasarkan Kinerja dan Pelanggaran

Praktisi HR menyampaikan bahwa alasan PHK yang paling dominan berasal dari faktor internal karyawan, terutama kesalahan berat (73%) dan kinerja yang tidak memenuhi ekspektasi (68%). Faktor perampingan dan kondisi finansial perusahaan berada jauh di bawahnya, menunjukkan bahwa PHK lebih sering dipicu evaluasi individu dibandingkan kondisi struktural perusahaan.

ALASAN MELAKUKAN PHK	
Kesalahan yang dianggap cukup berat	73%
Kinerja yang belum memenuhi ekspektasi	68%
Perusahaan sedang melakukan perampingan jumlah karyawan	38%
Perusahaan sedang mengalami kesulitan keuangan	22%
Perusahaan tidak membutuhkan posisi karyawan tersebut lagi	18%
Perusahaan bangkrut/tutup/berhenti beroperasi	8%
Perusahaan melakukan merger/akuisisi dengan perusahaan lain	4%

Komunikasi Ke Karyawan Terdampak

 | 08

Komunikasi Terkait PHK Dinilai Belum Menghargai Karyawan Terdampak

ATRIBUT	KOMUNIKASI PHK						MEAN	B3B	T3B
Saya merasa diperlakukan dengan hormat selama proses PHK	15%	16%	18%	30%	17%	4%	3,29	49%	51%
Saya diberi ruang untuk menyampaikan pandangan atau keberatan	22%	20%	13%	21%	19%	5%	3,09	55%	45%
Perusahaan memberi waktu bagi saya untuk mempersiapkan diri	21%	20%	15%	22%	17%	5%	3,08	56%	44%

- Mean: nilai rata-rata dari bobot skor yang diberikan pada jawaban, dalam hal ini antara 1-6
- B3B: [Bottom 3 Box] responden yang menjawab skor 1-3
- T3B: [Top 3 Box] responden yang menjawab skor 4-6

■ Sangat Tidak Setuju ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ Sangat Setuju

Pekerja menilai bahwa proses komunikasi PHK belum cukup menghargai karyawan terdampak, dengan lebih dari separuh responden merasa tidak diberi waktu memadai, ruang untuk menyampaikan pendapat, maupun perlakuan yang hormat. Hal ini menunjukkan bahwa aspek empati masih menjadi celah signifikan dalam praktik PHK.

Praktisi HR Menilai Karyawan Kerap Salah Memahami Alasan PHK

ATRIBUT	KOMUNIKASI INTERNAL						MEAN	B3B	T3B
Karyawan terdampak salah memahami alasan PHK	7%	38%	11%	23%	19%	3%	3,18	55%	45%
Karyawan terdampak tidak menerima keputusan PHK	7%	41%	11%	20%	18%	4%	3,14	58%	42%
Karyawan terdampak menyampaikan kekecewaan secara publik di media sosial	23%	46%	8%	16%	5%	1%	2,39	77%	23%
Karyawan terdampak membawa permasalahan ke jalur hukum	23%	45%	14%	11%	5%	3%	2,39	81%	19%
Karyawan terdampak melakukan demonstrasi/boikot	22%	53%	7%	12%	5%	1%	2,31	81%	19%

- Mean: nilai rata-rata dari bobot skor yang diberikan pada jawaban, dalam hal ini antara 1-6
- B3B: [Bottom 3 Box] responden yang menjawab skor 1-3
- T3B: [Top 3 Box] responden yang menjawab skor 4-6

■ Sangat Tidak Setuju
 ■ 2
 ■ 3
 ■ 4
 ■ 5
 ■ Sangat Setuju

Secara umum, praktisi HR mengungkapkan bahwa karyawan terdampak cukup sering salah memahami alasan PHK. Di sisi lain, karyawan terdampak cukup sering tidak menerima keputusan PHK sehingga memberikan reaksi seperti demo atau menempuh jalur hukum.

Kebutuhan Dukungan Pasca PHK

09

Pekerja Menilai Dukungan Pasca PHK Dianggap Belum Memadai

ATRIBUT	PERSEPSI DUKUNGAN	MEAN	B3B	T3B
Saya merasa perusahaan benar-benar peduli terhadap karyawan yang terdampak		2,93	62%	38%
Perusahaan menawarkan dukungan atau bantuan setelah PHK di luar kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan		2,88	64%	36%

- Mean: nilai rata-rata dari bobot skor yang diberikan pada jawaban, dalam hal ini antara 1-6
- B3B: [Bottom 3 Box] responden yang menjawab skor 1-3
- T3B: [Top 3 Box] responden yang menjawab skor 4-6

 Sangat Tidak Setuju  2  3  4  5  Sangat Setuju

Sebanyak 62%–64% pekerja menilai perusahaan belum memberikan dukungan yang memadai setelah PHK, terutama terkait perhatian pada kondisi emosional dan bantuan di luar kewajiban formal. Temuan ini menunjukkan perlunya perusahaan memperkuat program transisi kerja dan dukungan pasca-PHK.

HR Menilai Dukungan Perusahaan Sudah Cukup Baik

ATRIBUT	PERSEPSI DUKUNGAN	MEAN	B3B	T3B
Saya merasa perusahaan benar-benar peduli terhadap karyawan yang terdampak		4,01	28%	72%
Perusahaan menawarkan dukungan atau bantuan setelah PHK di luar kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan		3,66	43%	57%

- Mean: nilai rata-rata dari bobot skor yang diberikan pada jawaban, dalam hal ini antara 1-6
- B3B: [Bottom 3 Box] responden yang menjawab skor 1-3
- T3B: [Top 3 Box] responden yang menjawab skor 4-6

 Sangat Tidak Setuju  2  3  4  5  Sangat Setuju

Berbeda dengan persepsi pekerja, 72% praktisi HR menilai perusahaan sudah cukup peduli terhadap karyawan terdampak. Selain itu, lebih dari 57% HR menyebut perusahaan memberikan bantuan tambahan di luar kewajiban regulasi.

Kesimpulan dan Rekomendasi | 10

**PERSEPSI
PENCARI KERJA**



Mismatch

**PERSEPSI
HR MANAGERS/PRAKTISI HR**



Perusahaan sering kali tidak patuh terhadap UU Ketenagakerjaan, terlihat dari tidak terpenuhinya hak karyawan saat PHK.	Kepatuhan terhadap UU Ketenagakerjaan	Perusahaan patuh terhadap UU Ketenagakerjaan dengan memberikan benefit dan hak-hak saat PHK.
Mayoritas menyebut perampangan dan kesulitan keuangan	Alasan PHK	Mayoritas menyebut kinerja buruk & kesalahan berat, sementara beberapa menyatakan perampangan & kesulitan keuangan
Mayoritas menilai PHK di Indonesia tidak manusiawi, dengan kabar mendadak, kurang memperhatikan kondisi karyawan, dan kurang transparan dalam alasan.	Kemanusiaan Proses PHK	HR menilai sudah ada upaya komunikasi empatik dan transparan
Menilai dukungan perusahaan belum baik	Dukungan Pasca PHK	HR menilai dukungan cukup baik
Menilai komunikasi tidak menghargai pekerja, dengan kabar mendadak, mengabaikan kondisi karyawan, dan beberapa tidak memberikan hak-hak karyawan.	Komunikasi PHK	HR menilai sudah disampaikan tatap muka dan sopan
Mayoritas pencari kerja menilai masa depan kerja tidak aman dan tidak stabil	Dampak terhadap Keamanan Kerja	HR justru lebih fokus pada tantangan administratif & tekanan bisnis

Kesimpulan



Kekhawatiran Akan Dunia Kerja

Mayoritas pencari kerja menilai masa depan dunia kerja tidak aman dan stabil, khawatir terhadap PHK mendadak, disrupsi teknologi (AI), dan kondisi ekonomi.



Kesenjangan Empati Dan Komunikasi

Mayoritas pekerja menilai PHK tidak manusiawi karena kabar mendadak, tanpa pesangon, dan tanpa pertimbangan kondisi pribadi. HR menilai proses sudah komunikatif & empatik, fokus pada teknis penyampaian, sementara pekerja lebih mengutamakan penghargaan & empati.



Persepsi Ketidakadilan Struktural

Pekerja melihat PHK sebagai bukti lemahnya komitmen perusahaan pada kesejahteraan & loyalitas, sementara HR menilai PHK sebagai keputusan bisnis yang prosedural dan evaluasi individu, bukan efek kebijakan struktural.



Komunikasi

Pekerja menganggap komunikasi PHK tidak transparan dan minim penjelasan, sementara praktisi HR merasa komunikasi internal sudah baik dan jelas, meski pekerja sering tidak paham alasan PHK.

Rekomendasi

PENCARI KERJA & PEKERJA	PEMERINTAH & PEMBUAT KEBIJAKAN	PERUSAHAAN & HR
Bangun kesiapan karier adaptif Fokus pada <i>lifelong learning</i> dan kemampuan lintas bidang agar lebih tangguh menghadapi risiko PHK.	Perkuat pengawasan implementasi UU Ketenagakerjaan, terutama dalam hal kewajiban pesangon dan pemberitahuan dini.	Humanize the Process Buat SOP PHK yang mewajibkan komunikasi personal, empatik, dan bertahap, dengan pemberitahuan min. 1 bulan sebelumnya.
Gunakan jaringan profesional (LinkedIn, komunitas alumni, asosiasi industri) untuk mitigasi risiko kehilangan kerja mendadak.	Dorong insentif bagi perusahaan yang menjalankan program transisi kerja atau pelatihan pasca PHK.	Transparansi Alasan PHK Publikasikan alasan bisnis PHK secara internal agar karyawan memahami konteks & tidak merasa disalahkan.
		Program Pasca-PHK Nyata Sediakan program transisi karier seperti pelatihan ulang, rekomendasi kerja, dan konseling psikologis.
		Internal Debrief untuk HR HR perlu dukungan psikologis mengingat stres dan potensi frustrasi karyawan.

Editor & Supervisor:

Vivi Zabkie
Dewi Indriana

Researcher:

Wayan Aristana Prawira

Data Analyst & Report Writer:

Wayan Aristana Prawira

Data Processor:

Inassa Amira Shinta

Online Survey Scripter:

Inassa Amira Shinta

Tim
Riset | 12

Tentang Populix | 13

Next-gen Research for Today's Market

Harness AI-driven research to enhance decision-making and simplify research processes. Our technology transforms complex data into clear insights, providing the confidence to succeed in today's dynamic market.

Member of:

ESOMAR²⁵
Corporate

Featured in:

Forbes Asia
100
TO WATCH

TECHINASIA
50 Rising Startups
in Indonesia

LinkedIN
TOP
2021
STARTUPS
Indonesia

Available on:



Market Research

Data-driven insights on consumer behavior, industry trends, and competitive dynamics to help businesses make informed decisions. From brand performance tracking to product validation, our solutions & methodologies ensures companies stay ahead in Indonesia's fast-growing market.

Policy & Society Research

Public sentiment, policy impact, and societal trends analysis to help organizations and governments make data-driven decisions. From economic behavior to social change, our research provides clear, actionable insights into Indonesia's dynamic landscape.

PopSurvey by Populix

Survey-building and respondent solutions for academic and applied research. PopSurvey empowers students, researchers, and professionals to collect credible, fast, and affordable data, with AI-assisted tools and verified respondents to simplify the overall survey process.

Respondent Only

Connecting businesses and researchers with high-quality, targeted respondent panels, efficiently and hassle-free. Whether for product testing, market validation, or internal research, our respondent solution delivers the right audience to match your exact criteria across the region.

Panel Quality

Criteria based recruiting | Panel selection | Panel engagement

1M+ Panel Size

Panel SES

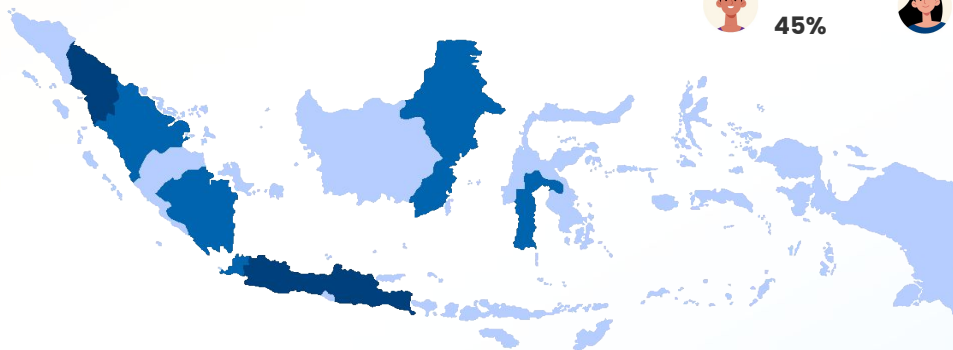
 Upper **28%**

 Middle **37%**

 Lower **35%**

 Male **45%**

 Female **55%**



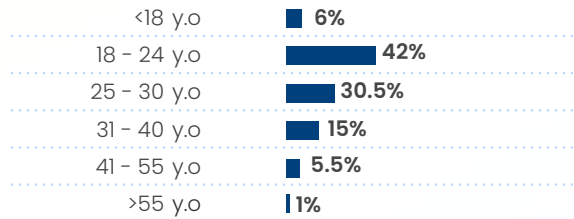
Basic Demographic

Gender | Age | Marital status | Highest education level

Finance

Monthly income | Monthly expense | Bank transaction frequency | E-wallet

PANEL AGE



HOBBY, LIFESTYLES & APPEARANCE

-  Smoking
-  Pet
-  Workout frequency
-  Hijab usage

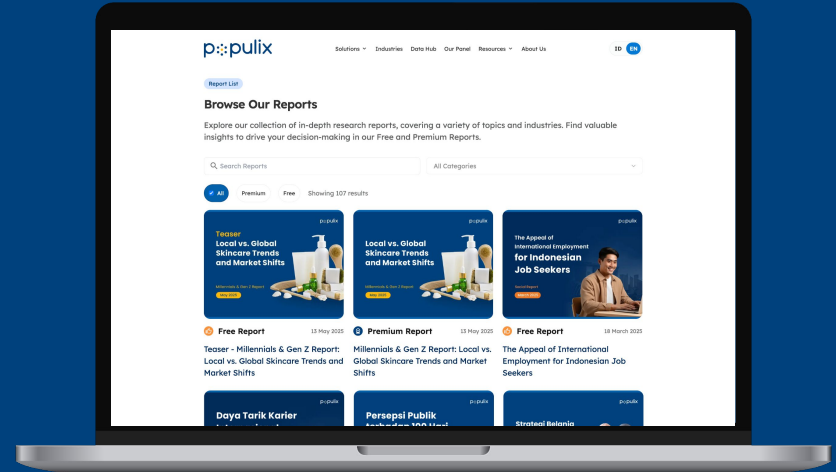
MEDIA & ENTERTAINMENT

-  Media preference
-  Phone brand
-  Social media
-  Data provider

SPENDING BEHAVIOUR

-  E-commerce
-  Shopping frequency
-  Payment preference
-  Household spending

Kunjungi *website*
kami untuk melihat
dan mengunduh
laporan-laporan
terbaru Populix.



<https://info.populix.co/data-hub>

Jadwalkan konsultasi
gratis bersama tim kami
untuk menemukan **solusi**
terbaik bagi Anda! ➔

Kontak Populix

Email : support@populix.co

Phone : +62 878-8252-0018

INDONESIA

Populix Headquarter

GoWork Central Park Mall, Level LG
Unit L-109-114, Jl. Letjen S. Parman
No.Kav.28, Jakarta Barat, 11470

Populix Insights Hub

Graha Pratama Building 20th Floor
Jl. Letjen M.T. Haryono No. Kav 15,
Tebet Barat, Jakarta Selatan 12810

SINGAPORE

36 Robinson Road, #20-01
City House,
Singapore 06887

