

## DINAMIKA PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA

Hendra Wijayanto<sup>1</sup>, Samsul Ode<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

<sup>1</sup>hendra90@gmail.com, <sup>2</sup>samsul.ode@uta45jakarta.ac.id

---

### Abstrak

Paper ini berusaha membahas permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran. Masalah pengangguran perlu dikurangi dan menciptakan lapangan pekerjaan dalam rangka meningkatkan dan mempercepat pertumbuhan ekonomi negara ini. Dengan menciptakan pasar tenaga kerja adalah kunci kemudahan dalam berbisnis. Implementasi kebijakan di Indonesia sejauh ini tidak memberikan kemudahan bagi swasta dan dunia dalam menjalankan bisnisnya. Sejumlah hal yang menjadi kendala yaitu perizinan yang panjang, biaya yang mahal dan waktu pemrosesan yang lama karena hal tersebut dapat mengganggu penciptaan lapangan pekerjaan yang berkualitas. Aspek kelembagaan adalah elemen kunci yang perlu diperbaiki dalam upaya menurunkan pengangguran. Disamping itu, pentingnya aspek institusional dalam menyelesaikan masalah pembangunan dengan menciptakan dan memperluas peluang kerja. Aspek hukum kelembagaan perlu dibuat pengaturan untuk barang publik dalam aturan formal dan non-formal.

**Kata kunci :** Pekerjaan, Pengangguran, dan Kelembagaan

### Abstract

*This paper attempts to discuss employment and unemployment issues. The problem of unemployment needs to be reduced and create jobs in order to increase and accelerate the country's economic growth. Creating a labor market is the key to ease in doing business. The implementation of policies in Indonesia so far does not provide convenience for the private sector and the world in carrying out their business. A number of things are constraints, namely long licensing, expensive costs and long processing times because it can interfere with the creation of quality work field work. The institutional aspect is a key element that needs to be improved in an effort to reduce unemployment. Beside that, the importance of institutional aspects in solving development problems by creating and expanding employment opportunities. Institutional legal aspects need to be made arrangements for public goods in formal and non-formal rules.*

**Keywords:** *Employment, Unemployment and Institutional*

---

## I. PENDAHULUAN

Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama disetiap negara di dunia khususnya dinegara yang sedang berkembang. Kedua masalah tersebut merupakan satu kesatuan yang keduanya menciptakan dualisme permasalahan yang saling bertentangan antar satu dengan yang lainnya. Dualisme tersebut terjadi jika pemerintah tidak mampu dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang diakibatkan dari dua persalahan

tersebut dengan baik. Namun jika pemerintah mampu memanfaatkan kelebihan tenaga kerja yang ada maka dualisme permasalahan tidak akan terjadi bahkan memberikan dampak yang positif dalam percepatan pembangunan. Demikian sebaliknya jika pemerintah tidak mampu memanfaatkan maka akan menciptakan dampak negatif yaitu mengganggu pertumbuhan ekonomi.

Dilihat dari sudut pandang positif tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi suatu negara. Namun dari

sudut pandang yang lain meningkatnya tenaga kerja justru sering kali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan oleh pemerintah. Sebagai akibat dari kurangnya pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan sebagai dampak dari meningkatnya jumlah penduduk yang ada, sehingga tenaga kerja yang ada tidak terserap secara penuh, konsekuensinya terciptalah pengangguran.

Berdasarkan data yang dirilis (World Bank, 2013), disebutkan bahwa jumlah angkatan kerja atau tenaga kerja di Indonesia merupakan yang terbesar keempat didunia. Artinya jumlah angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup tinggi seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Berdasarkan data dari BPS (2014) angkatan kerja Indonesia berjumlah 122.742.601 jiwa, dan mengalami peningkatan menjadi 125.316.991 jiwa pada tahun 2014. Dalam hal ini pemanfaatan tenaga kerja secara maksimal wajib dilakukan oleh pemerintah, jika pemerintah ingin survive dalam pembangunan, jika tidak perlahan tapi pasti bertambahnya jumlah angkatan kerja yang tidak terserap (pengangguran) akan menjadi beban dan penghambat dalam dalam perekonomian dan pada akhirnya menjadi masalah (Faedlulloh, 2015).

Selain menjadi beban dan penghambat dalam pertumbuhan perekonomian suatu negara, pengangguran juga digunakan menjadi salah satu indikator dari pasar tenaga kerja yang ada. Rendahnya pengangguran sering dianggap menjadi suatu prestasi dalam suatu negara demikian juga sebaliknya. Namun pada kenyataannya belum mencerminkan masalah ketenagakerjaan yang sebenarnya. Konsep pengangguran disini diartikan sebagai penduduk yang memasuki usia kerja (15-65 tahun) yang sedang mencari kerja, mempersiapkan usaha, putus asa dan sudah punya pekerjaan tapi belum memulai bekerja.

Secara umum upaya pemerintah dalam mengatasi pengangguran yang terjadi di negeri ini cukup berhasil, khususnya dalam menyediakan lapangan kerja meskipun tidak semua mampu terserap. Berdasarkan data dari BPS RI dalam 10 tahun terakhir trend penurunan tingkat pengangguran di Indonesia cukup tinggi, yang mana pada tahun 2005 pengangguran di Indonesia sebesar 10,3 persen (dari total jumlah usia kerja) ada mengalami penurunan menjadi 7,0 persen (dari total jumlah usia kerja) pada tahun 2015.

Namun dalam perjalanannya ada beberapa permasalahan yang menyebabkan masih belum maksimalnya penyerapan tenaga kerja yang terjadi tersedianya lapangan pekerjaan tersebut. Dikutip dari laporan doing bisnis di Indonesia, World Bank dan IFC (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang menjadi hambatan penyerapan tenaga kerja di Indonesia, yaitu kurangnya tenaga kerja terdidik, infrastruktur

yang buruk dan kerangka kebijakan yang berbelit-belit. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purna dkk (2010) rendahnya penyerapan tenaga kerja terjadi karena Link and Match (keterkaitan dan kecocokan) antara dunia pendidikan dan dunia usaha belum berjalan dengan baik dan masih banyak permasalahan-permasalahan yang lainnya.

Dengan mengacu pada permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran tersebut, maka perlu dilakukan pembahasan mengenai permasalahan yang menjadi penghambat dalam menciptakan lapangan kerja, penyerapan tenaga kerja, dan pengangguran dalam upaya meningkatkan dan mempercepat pertumbuhan ekonomi negara ini.

## II. TINJAUAN SECARA UMUM

### Konsep Tenaga Kerja dan Pengangguran

Konsep Tenaga kerja sendiri diartikan sebagai penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, yaitu usia 15-65 tahun. Menurut UUNo.13 tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat. Dalam permasalahan ini tenaga kerja dikelompokkan menjadi :

a. Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi. Misalnya dokter, guru, insinyur dsb.

b. Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman. Misalnya sopir, montir dsb.

c. Tenaga Kerja tidak Terdidik dan Terlatih adalah tenaga kerja yang dalam pekerjaannya tidak memerlukan pendidikan ataupun pelatihan terlebih dahulu. Misalnya tukang sapu, tukang sampah dsb.

Sementara bekerja diartikan sebagai kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi. Berdasarkan definisi yang ada bekerja dapat dibedakan menjadi 4 kelompok yaitu; 1) bekerja secara optimal baik dari segi upah dan maupun jam kerja, 2) bekerja paruh waktu secara sukarela, 3) bekerja tetapi disertai ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan yang ditekuni dan bekerja paruh waktu secara sukarela, 4) bekerja tetapi disertai dengan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang ditekuni.

Selanjutnya, untuk mengukur persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi maka digunakan konsep Tingkat Partisipasi

Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) didefinisikan sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia 15 tahun keatas dalam suatu wilayah.

Sedangkan Pengangguran diartikan sebagai angkatan kerja yang belum dan sedang mencari pekerjaan. Pengangguran terjadi karena jumlah penawaran tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerja. Dengan kata lain, terjadinya surplus penawaran tenaga kerja dipasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan dan ketidakcocokan antara permintaan lapangan kerja dengan penawaran lapangan kerja inilah yang menciptakan pengangguran.

### **Kondisi Tenaga Kerja dan Pengangguran Di Indonesia**

Sejalan dengan bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia tentunya jumlah angkatan kerja juga mengalami peningkatan. Berdasarkan data dari BPS RI pada tahun 2014 jumlah tenaga kerja di Indonesia sebanyak 125,3 juta orang. Merupakan Sumberdaya yang sangat potensial dalam menghadapi pasar global mendatang.

Menurut World Bank (2013), menyebutkan bahwa kinerja ketenagakerjaan Indonesia merupakan salah satu yang terkuat di Asia Timur Pasifik. Hal ini karna didukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, lingkungan ekonomi yang mendukung, dan sektor jasa yang berkembang pesat.

Berdasar data dari Kementerian Tenaga Kerja bahwa sektor informal masih mendominasi sebagai penyumbang lapangan kerja terbesar. Dimana tenaga kerja yang bekerja di seketor informal masih lebih besar dibandingkan dengan yang bekerja disektor formal. Selain itu, struktur tenaga kerja Indonesia dalam perekonomian sebagian besar berada pada sektor jasa, pertanian dan manufaktur.

### **Kondisi Pasar Tenaga Kerja Indonesia**

Dilihat dari permintaan tenaga kerja di Indonesia, pasar tenaga kerja Indonesia mengalami perkembangan yang cukup baik, hal ini terbukti dengan meningkatnya jumlah lapangan pekerjaan dan penurunan angka pengangguran terbuka dalam waktu yang bersamaan dengan pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi. Walaupun pada kenyataannya permintaan tenaga kerja selalu berfluktuasi setiap periode dan tahunnya, sebagai akibat dari berbagai macam faktor musiman, perputaran pasar tenaga kerja dan iklim perekonomian dunia. Selanjutnya kita melihat tenaga kerja di Indonesia dari sisi penawarannya. Kondisi tenaga kerja kita masih rendah daya saingnya, baik dilihat dari tingkat pendidikan, keterampilan, keahlian dengan bidang yang ditekuni, dan lain lain.

## **III. POTENSI DAN PERMASALAHAN TENAGA KERJA DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA**

### **Potensi Tenaga kerja dan Pengangguran di Indonesia**

#### **a) Bonus demografi**

Bonus demografi dapat dikatakan sebagai sumberdaya atau juga menjadi tantangan dan penghambat dalam pembangunan suatu negara. Yang dalam sejarah perkembangan suatu bangsa, bonus demografi hanya ada satu kali. Jika mampu memanfaatkan maka akan tercipta jendela kesempatan untuk mengakselerasi pembangunan. Namun juga sebaliknya jika tidak mampu memanfaatkan akan menjadi masalah dalam suatu negara. Berdasarkan data dari BPS di jelaskan bahwa Indonesia akan mengalami bonus demografi dalam beberapa tahun kedepan yang puncaknya pada tahun 2025. Dimana pada tahun tersebut usia angkatan kerja atau tenaga kerja kita melimpah, dan ini menjadi tantangan tersendiri dalam memanfaatkannya.

#### **b) Globalisasi**

Dampak globalisasi perekonomian yang terjadi di seluruh negara di dunia. Globalisasi sendiri merupakan proses kegiatan ekonomi dan perdagangan antar negara diseluruh dunia yang menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi tanpa rintangan batas teritorial negara. Dengan adanya globalisasi batas batas secara ekonomi menjadi semakin kabur dan sempit. Sementara arus globalisasi dalam bentuk TTA, WTO, NAFTA dan lainnya, akan semakin intensif. Dimana indonesia akan menjadi pasar potensial bagi negara asean mengingat posisinya yang strategis dengan jumlah penduduk yang besar dan memiliki tingkat konsumsi yang tinggi, hal ini akan menjadi peluang dan tantangan bagi pembangunan ketenaga kerjaan.

#### **c) Potensi unggulan daerah**

Sumber daya alam yang masih melimpah di setiap daerah di Indonesia juga merupakan peluang dan modal dasar dalam percepatan pembangunan. Dengan pemanfaatan sumberdaya yang ada dengan optimal maka akan mampu memberikan nilai tambah yang lebih besar bagi pembangunan suatu bangsa.

### **Permasalahan Tenaga Kerja dan Pengangguran di Indonesia**

#### **a) Daya saing tenaga kerja**

Dari berbagai survey yang dilakukan oleh BPS dapat disimpulkan bahwa daya saing tenaga kerja Indonesia relatif masih rendah dibandingkan dengan daya saing negara tetangga. Rendahnya daya saing di sebabkan rendahnya mutu SDM sebagai akibat dari rendahnya tingkat pendidikan dan rendahnya kompetensi kerja dan kecocokan skill dengan kecocokan pekerjaan.

#### **b) Pasar kerja tenaga kerja**

Masih rendahnya peningkatan pasar kerja di bandingkan peningkatan jumlah tenaga kerja, meski pertambahan lapangan kerja selama 5 tahun terakhir cukup banyak dibandingkan pertambahan angkatan kerja. Kondisi menyebabkan kelebihan tenaga kerja (*labour surplus economy*). Disamping itu kondisi pasar kerja juga pada pasar yang kurang berkualitas sehingga produktivitas dari tenaga kerja juga masih rendah

#### **c) Hubungan industrial**

Masih belum terjalinnya hubungan Industrial antara pemerintah, pekerja dan perusahaan dengan baik. Mengakibatkan rendahnya daya saing tenaga kerja dan sakah satu penyebab pengangguran sistim hubungan yang terbentuk antarapelaku dalam proses produksi barang dan dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja buruh dan pemerintah. Permasalahannya hubungan industrial saat ini masih belum harmonis. Seperti : peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama (PKB), lembaga kerja sama (LKS) bipartit, lembaga kerja sama (LKS) tripartit, peran SP/SB dan asosiasi pengusaha.

#### **d) Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja**

Pelaksanaan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan juga masih sangat rendah di Indonesia. Ini terbukti dengan masih banyaknya pelanggaran dalam hubungan kerja, jam kerja, kerja lembur dan upah antara teanga kerja dan perusahaan.

#### **e) Link and Match**

Ketidak sesuaian antara perusahaan dan tenaga kerja dalam mendapatkan pekerja dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian juga merupakan permasalahan dalam menciptakan pengangguran di Indonesia. *Link and Match* merupakan konsep keterkaitan dan kesepadanan antara skill yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan. *Link and Match* masih menjadi masalah utama yang harus diselesaikan dalam mengurangi pengangguran di Indonesia.

## **IV. EVALUASI PROGRAM DAN KEBIJAKAN TENAGA KERJA DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA**

#### **a) Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia**

Bila ditelaah lebih mendalam dapat disimpulkan bahwa akar dari semua masalah dalam ketenagakerjaan nasional adalah daya saing. Berdasarkan data (Susenas,2012) tingkat pendidikan tenaga kerja Indonesia tahun 2014 sebanyak 9,87% yang lulus dari perguruan tinggi dan 91,2 % yang hanya berpendidikan SLTA ke bawah. Bagi kalangan investor yang ingin menanamkan modalnya di Indonesia, sajian data ini akan menghadirkan suatu pengertian bahwa jenis industri yang potensial dikembangkan di Indonesia adalah jenis industri manufaktur padat karya (garmen, tekstil, sepatu, elektronik). Sebab dalam situasi pasokan tenaga kerja yang melimpah (*over supply*), pendidikan yang minim, dan upah murah, hanya jenis industri manufaktur ringan saja yang cocok di bisniskan. Sekalipun para investor ini tetap harus mengeluarkan biaya pelatihan kerja, tetapi biayanya tidak sebesar jenis industri padat modal.

Selama hampir 25 tahun lebih pemerintah Indonesia percaya, dengan jenis investor ini, sampai kemudian disadarkan oleh kenyataan pahit bahwa jenis industri seperti itu adalah jenis industri yang paling gemar melakukan relokasi. Pemindahan lokasi industri ke negara yang menawarkan upah buruh yang lebih kecil, peraturan yang longgar, dan buruh yang melimpah. Mereka diberikan gelar industri tanpa kaki (*foot loose industries*), karena kemudahan mereka melangkah dari satu negara ke negara lainnya.

Indonesia yang mendapat era reformasi tahun 1998 secara ambisius meratifikasi semua konvensi dasar ILO (*a basic human rights conventions*) yaitu; kebebasan berserikat dan berunding, larangan kerja paksa, penghapusan diskriminasi kerja, batas minimum usia kerja anak, larangan bekerja di tempat terburuk. Ditambah dengan kebijakan demokratisasi baru di bidang politik, telah membuat investor tanpa kaki ini kuatir bahwa demokratisasi baru selalu diikuti dengan diperkenalkannya Undang-undang baru yang melindungi dan menambah kesejahteraan buruh. Bila ini yang terjadi maka konsekuensinya akan ada peningkatan biaya tambahan (*labor cost maupun overhead cost*). Bagi perusahaan yang masih bisa mentolerir kenaikan biaya operasional ini, mereka akan mencoba terus bertahan, tetapi akan lain halnya kepada perusahaan yang keunggulan komparatifnya hanya mengandalkan upah murah dan longgarnya peraturan, mereka akan segera angkat kaki ke negara yang menawarkan fasilitas bisnis yang lebih buruk. Itulah sebabnya sejak tahun 1999-2002

diperkirakan jutaan buruh telah kehilangan pekerjaan karena perusahaannya bangkrut atau relokasi ke Cina, Kamboja atau Vietnam. Jenis industri seperti ini sudah lama hilang dari negara-negara industri maju, karena sistem perlindungan hukum dan kuatnya serikat buruh telah membuat industri ini hengkang ke negara lain.

#### **b) Pasar tenaga kerja di Indonesia**

Dalam upaya menciptakan pasar tenaga kerja kemudahan berbisnis merupakan kunci utama. Penerapan kebijakan yang tidak memberikan kemudahan bagi swasta dan dunia usaha untuk memulai dan melaksanakan aktivitas bisnis di Indonesia, termasuk prosedur perizinan yang panjang, biaya yang mahal dan waktu pengurusan yang lama. Merupakan faktor penghambat utama dalam menciptakan lapangan pekerjaan yang berkualitas. Tingginya hambatan dalam melakukan bisnis di Indonesia dapat dilihat dari laporan tingkat kemudahan berusaha (*the easy of doing bussines*) yang dikeluarkan oleh World Bank dan IFC, dimana hingga tahun 2014 Indonesia menduduki urutan ke 120 doing bussines dari 189 negara yang di survey. Hal ini membuktikan bahwa betapa sulitnya berusaha atau bisnis di Indonesia.

Selain itu biaya yang harus dikeluarkan oleh pengusaha yang baru relatif masih sangat tinggi serta danya aturan deposit (cadangan) modal inimum yang harus disetorkan oleh usaha baru. Sehingga peringkat kemudahan untuk memulai usaha (*starting bussines*) di Indonesia berada di urutan 175 dari 189 negara di dunia. Tentunya permasalahan semacam ini sangat menghambat dalam upaya pengurangan pengangguran di Indonesia

#### **c) Hubungan Industrial**

Hubungan industrial juga turut menyumbang terciptanya pengangguran di negara ini. Karena menurut Guntur (2010) hubungan ndustrial dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha, pekerja dan pemerintah. Dalam UU ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu faktor yang sering menyebabkan terjadinya hubungan industrial. Perselisihan ini disebabkan karena ketidak sesuaian antara alasan pemberhentian kerja dengan ketidaksesuaian atau terpenuhinya hak hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja tersebut.

#### **d) Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja**

Ada tiga kebijakan yang mempengaruhi fleksibilitas pasar tenaga kerja di Indonesia yaitu kebijakan berkaitan dengan perlindungan di tempat kerja, kebijakan berkaitan dengan PHK dan kebijakan berkaitan dengan upah minimum (Dzaelani,2004). Penerapan kebijakan tersebut akan sangat mempengaruhi permintaan teanga kerja oeh perusahaan, sekaligus penyerapan teanga kerja dan pengurangan pengangguran dalam perekonomian.

1) Kebijakan perlindungan di tempat kerja (pekerja kontrak dan *outsourcing*). Dengan penerapan kebijakan ini perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan tetapi disisi lain penerapan sistem tenaga kerja kontrak dan *outsourcing* seringkali menciptakan ketidak sesuai mengenai hak-hak kerja yang jauh dari memadai, sehingga perlu dilakukan pengaturan yang baik. Yang pada prakeknya sering ditemukan pekerja *Outsourcing* yang yang dioutsourcingkan dan dikontrakkan lagi hingga tiga tingkatan kebawah dan tentunya berdampak pada rendahnya upah yang diterima pekerja itu. Bahkan lebih ekstrim lagi penerapan kerja *outsourcing* seringkali manyalahi aturan yang telah ditetapkan pemerintah.

2) Kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini berkaitan dengan pemberian pesangoon pekerja. Hal yang sangat lazim terjadi adalah perusahaan menerapkan aturan yang tidak sesuai dengan apa yang sesungguhnya terjadi. sebagai contoh dalam mengurangi beban biaya PHK, perusahaan seringkali menyatakan diri bangkrut dan menutup kegiatan usaha dari pada harus membayar pesangon yang besar kepada para pekerja yang diberhentikan (World Bank, 2010). Hal ini terjadi sebagai akibat dari kekakuan dari kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia dalam hal perekrutan dan pemberhentian tenaga kerja di Indonesia. Sehingga berdampak pada kurangnya minat investor dan pengusaha untuk menciptakan usaha baru atau menambah jumlah pekerja baru.

3) Kebijakan upah minimum. Permasalahan yang terjadi pada penerapan kebijakan upah minimum juga menjadi masalah dalam menciptakan pengangguran di Indonesia. Disatu sisi peningkatan upah minimum dapat meningkatkan kesejahteraan para pekerja tetapi disisi lain membebankan para pengusaha dan menurunkan daya saing terutama pada industri yang padat karya.Studi World Bank (2014) mencatat bahwa selama periode 2001-2012 upah riil hanya naiki 21,3 persen sementara kenaikan upah nominal mencapai 175,8 persen pada periode yang sama. Hal ini diakibatkan oleh tingginya inflasi yang terjadi di Indonesia sehingga memaksa para pekerja meminta penyesuaian pendapatan

yang diterima untuk tetap mempertahankan tingkat kesejahteraannya.

#### **e) Link And Match**

*Link and Match* merupakan konsep keterkaitan dan kesepadanan antara skill yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan. *Link and Match* masih menjadi masalah utama yang harus diselesaikan dalam mengurangi pengangguran di Indonesia. Ketidaksesuaian menunjukkan bahwa adanya kesulitan antara perusahaan dan tenaga kerja dalam mendapatkan pekerja dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan antara perusahaan dan tenaga kerja yang ada. sesuai dengan hasil studi Alisjahbana (2008) bahwa ketidaksesuaian bagi pekerja yang berpendidikan tinggi di Indonesia masih tetap tinggi, terutama laki laki. Dibandingkan lulusan universitas, dan ketidaksesuaian lebih banyak dialami oleh lulusan bergelar diploma kejuruan.

Tingginya *link and match* antara lain disebabkan oleh lembaga penyelenggara pendidikan yang kurang memperhatikan kebutuhan pasar dan masih berorientasi pada lulusan berkualitas. Sehingga lulusan yang dihasilkan tidak terserap oleh pasar, dampaknya terjadilah pengangguran (Purna dkk,2010). Selain itu juga berdasarkan studi KPPOD (2013) menunjukkan bahwa banyak program pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah daerah belum berjalan optimal dan tidak relevan dengan kebutuhan dunia usaha. Dimana program yang semula diprioritaskan untuk pemenuhan kebutuhan UMKM kenyataannya masih dimanfaatkan untuk usaha berskala besar ditambah sebagian pemda juga belum memiliki Balai Latihan Kerja (BLK), program peningkatan produktivitas yang jelas dan pengalokasian khusus untuk diklat persiapan memasuki pasar kerja bagi masyarakat.

#### **f) Aspek kelembagaan**

Aspek kelembagaan merupakan kunci utama yang perlu diperbaiki dalam upaya menurunkan pengangguran. Menurut sugiyanto (2007) pentingnya aspek kelembagaan dalam menyelesaikan persoalan pembangunan (*institutionmatter*), termasuk dalam menciptakan dan memperluas kesempatan kerja. Aspek kelembagaan mengatur hukum yang berlaku di masyarakat baik itu aturan formal maupun aturan non formal. Aspek kelembagaan mempunyai peran sentral dalam keberhasilan suatu negara karena seluruh kebijakan ekonomi, regulasi dan aturan aturan selalu di dasarkan pada kelembagaan.

Menurut Yustika (2006) menjelaskan bahwa pada dasarnya kelembagaan dapat dilihat dari 2 level yaitu pada tingkat makro yang berkaitan dengan lingkungan kelembagaan (*institutional*

*environment*) dan pada tingkat mikro berkaitan dengan kesepakatan kelembagaan (*institutional arrangement*). Menurut wiliamson (dalam yustika,2006) mendeskripsikan bahwa sebagai seperangkat struktur aturan politik, sosial dan legal yang memapankan kegiatan produksi, pertukaran dan distribusi. Sementara *institutional arrangement* merupakan kesepakatan antara unit ekonomi untuk mengelola dan mencari jalan agar hubungan antar unit tersebut bisa berlangsung, baik melalui kerja sama maupun kompetisi. Yang menjadi masalah bahwa selama ini masih belum benar benar sesuai yang dirumuskan sehingga sering terjadi perselisihan dan masalah lainnya.

## **V. STRATEGI DAN REKOMENDASI KEBIJAKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA**

Secara umum dalam upaya mengatasi permasalahan-permasalahan yang menyangkut tenaga kerja dan pengangguran di Indonesia dapat dilakukan dengan beberapa strategi sebagai berikut:

### **1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja**

Rekomendasi Kebijakan melalui :

- a. Harmonisasi, standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kerja sama lintas sektor, daerah dan negara dalam kerangka keterbukaan pasar dengan beberapa strategi;
  1. Penetapan standar kompetensi seluruh sektor.
  2. Peningkatan daya saing tenaga kerja nasional
  3. Peningkatan produktivitas dan kompetensi nasional
  4. Peningkatan sumber pendanaan dalam rangka peningkatan kerahlian tenaga kerja (penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja (skilled based industries)
  5. Peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggara pelatihan (mutu dan standarisasi)
- b. Pengembangan program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha (baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah)
- c. Pengembangan pola pendanaan pelatihan
- d. Penataan lembaga berbasis kompetensi
- e. Peningkatan kualitas sistim tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja.

- f. Identifikasi dan memilih sektor yang mempunyai nilai tambah dan penyerapatan tenaga kerja yang tinggi

## **2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja**

Rekomendasi Kebijakan Melalui:

- a. Penataan lembaga berbasis kompetensi
- b. Peningkatan kualitas sistem tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja.
- c. Identifikasi dan memilih sektor yang mempunyai nilai tambah dan penyerapatan tenaga kerja yang tinggi

## **3. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja Rekomendasi Kebijakan melalui :**

a. Peningkatan akses angkatan kerja pada sumber daya produktif dalam rangka peningkatan keterampilan pekerja melalui:

- 1) Penciptaan lapangan kerja
- 2) Pengembangan kredit mikro untuk UKM
- 3) Meningkatkan kegiatan yang bersifat padat karya
- 4) Mendorong pekerja setengah penganggur untuk melaksanakan usaha produktif dengan memanfaatkan SDA, SDM dan teknologi tepat guna.

b. Mendorong pengembangan ekonomi produktif berbasis masyarakat melalui :

- 1) Pemberdayaan dan pendampingan untuk usaha mandiri
- 2) Peningkatan sarana dan prasarana perekonomian
- 3) Perluasan akses kredit bagi pelaku ekonomi
- 4) Perbaikan iklim usaha melalui penyediaan informasi yang lengkap

c. Fasilitasi mobilitas tenaga kerja internal dan eksternal, serta memfungsikan pasar tenaga kerja melalui:

- 1) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pasar tenaga kerja
- 2) Mengintegrasikan sistem informasi pasar tenaga kerja untuk merespon kebutuhan informasi dari perusahaan
- 3) Kerjasama dengan lembaga pendidikan, pelatihan serta pemberi kerja sehingga terbangun dengan kerjasama berkelanjutan
- 4) Membangun jejaringan kemitraan dengan berbasis instansi atau organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah

d. Perlindungan pekerja migran dilakukan melalui :

- 1) Memperluas kerjasama dalam rangka meningkatkan perlindungan
- 2) Meningkatkan tata kelola penyelenggaraan penempatan
- 3) Membekali pekerja migran dengan pengetahuan pendidikan dan keahlian
- 4) Memperbesar pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja

## **4. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan**

Rekomendasi Kebijakan melalui:

- a. Meningkatkan tata kelola kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial
- b. Mewujudkan sistim pengupahan yang adil
- c. Meningkatkan perlindungan sosial bagi pekerja/buruh
- d. Menerapkan prinsip hubungan industrial dalam pencegahan dan penyelesaian hubungan industrial
- e. Meningkatkan tata kelola persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi

## **5. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistim pengawasan tenaga kerja melalui**

- a. Mengembangkan sistim pengawasan ketenagakerjaan
- b. Meningkatkan kualitas teknik pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan dan K3
- c. Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja dan jamsostek

## **Strategi dan Rekomendasi Kebijakan Dalam Mengurangi Pengangguran**

1. Peningkatan efisiensi pasar tenaga kerja dalam menciptakan lapangan kerja yang berkualitas dengan tujuan:

- a. Memperkuat daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja secara global
- b. Meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja dengan memperkuat infrastruktur pelayanan informasi pasar tenaga kerja
- c. Mendukung penciptaan iklim investasi yang dapat mendorong penciptaan kesempatan kerja yang layak, hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja

Rekomendasi kebijakannya

- 1) Memperkuat perundingan bipartit antara serikat pekerja dan pengusaha dalam melakukan perundingan upah, kondisi kerja dan syarat kerja

- 2) Meningkatkan peran pemerintah dalam mendorong penguatan kelembagaan hubungan industrial

2. Memperkuat daya saing tenaga kerja dalam dalam memasuki pasar tenaga kerja secara global dengan tujuan:

- a. Meningkatkan proporsi pekerja menjadi 44,2 persen dari total pekerja
- b. Meningkatkan tenaga kerja dengan keahlian menengah yang kompeten menjadi 35 persen
- c. Meningkatkan jumlah tenaga kerja dan wirausaha yang mendapatkan sertifikasi
- d. Meningkatkan lembaga pelatihan yang berbasis kompetensi

Rekomendasi kebijakan

- 1) Meningkatkan upaya harmonisasi standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kerjasama lintas sektor
- 2) Memperkuat kelembagaan untuk mengelola dana pelatihan secara potensial untuk mempercepat peningkatan keahlian
- 3) Modernisasi lembaga pelatihan kerja milik pemerintah agar menjadi lembaga pelatihan yang dapat secara fleksibel memenuhi kebutuhan pasar
- 4) Memperbaiki tatakelola dan manajemen lembaga pelatihan sehingga dapat tercipta pengelolaan yang profesional
- 5) Meningkatkan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan peningkatan keahlian profesi sektor prioritas

3. Perlindungan pekerja migran Rekomendasi kebijakan

- 1) Menerapkan perhentian dan pelarangan PLRT ke 21 negara timur tengah secara bertahap
- 2) Meningkatkan pemahaman pekerja migran terhadap pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja
- 3) Meningkatkan pemahaman pekerja migran terhadap prinsip-prinsip hak asasi manusia untuk membekali pekerja migran dengan pengetahuan yang cukup atas hak-haknya selama bekerja di luar negeri.
- 4) Menerapkan tata kelola penyelenggaraan penempatan pekerja migran dengan meningkatkan peranan pemerintah daerah dalam proses pelayanan dan pengawasan melalui dana dekonsentrasi kepada pemda provinsi dan kab/kota

- 5) Memperluas kerjasama baik dengan negara tujuan maupun dengan pemda dan unsur-unsur masyarakat dalam rangka meningkatkan perlindungan pekerja

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alisjahbana, Armida. 2008. Educations and skill mismatch, World bank Office Jakarta. Mimeo
- Faedlulloh, Dodi. 2015. Homo Cooperativus: Redefinisi Makna Manusia Indonesia. Proceeding Masa Depan Manusia Indonesia: Prospek dan Pemberdayaan.
- Guntur, Agus, 2004. Sambutan kepala dinas tenaga kerja provinsi Jawa Timur dalam laporan pelaksanaan lokakarya kebijakan pasar tenaga kerja dan hubungan industrial untuk memperluas kesempatan kerja, Lembaga Penelitian SMERU
- Islamy, M. Irfan. 1988. Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Jawa Pos. Kamis 27 Maret, 2008. Atasi pengangguran, Butuh Sinergi, Hlm. 9.
- KPPOD, 2013. Kesejahteraan buruh dan daya saing perusahaan, KPPOD Brief Edisi Maret-April 2013
- Permenakerstrans No.14 Tahun 2015. Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2015-2019
- Tjokroamidjojo, Bintoro. M.A. 1976. Analisa Kebijakan Dalam Proses Perencanaan Pembangunan Nasional. Majalah Administrator.
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan World Bank IFC 2012. Doing Business di Indonesia 2012. Membandingkan kebijakan usaha di 20 kota dan 183 perekonomian
- Yustika, Ahmad Erani, 2006. Ekonomi kelembagaan defisi, teori dan strategi. Malang: Bayu Media
- Zulhanto Aan. Dkk (2014) Under utilization di Indonesia dan Problematika ketenagakerjaan lainnya di Indonesia, FEB.UNPAD