



NEGARA DAN KETENAGAKERJAAN

**Kritik terhadap Kebijakan Ketenagakerjaan
di Indonesia dalam Penerapan Kebijakan Pasar Kerja Aktif**

Anwar Sanusi, Fadillah Putra, M. Fajar Shodiq Ramadlan, La Ode Machdani Afala,
Lutfi Amiruddin, Genta Mahardika Rozalinna, Dewi Puspita Rahayu,
Muhyiddin, Isma Adilla

NEGARA DAN KETENAGAKERJAAN:

**Kritik terhadap Kebijakan Ketenagakerjaan
di Indonesia dalam Penerapan Kebijakan Pasar
Kerja Aktif**

Anwar Sanusi, Fadillah Putra, M. Fajar Shodiq Ramadhan,
La Ode Machdani Afala, Lutfi Amiruddin,
Genta Mahardika Rozalinna, Dewi Puspita Rahayu,
Muhyiddin, Isma Adilla

NEGARA DAN KETENAGAKERJAAN:

**Kritik terhadap Kebijakan Ketenagakerjaan
di Indonesia dalam Penerapan Kebijakan Pasar
Kerja Aktif**

Edisi Pertama
Copyright @ 2024

ISBN 978-623-502-279-6

15,5 x 23 cm

Viii+204 h.

cetakan ke-1, 2024

Penulis

Anwar Sanusi, Fadillah Putra, M. Fajar Shodiq Ramadhan,
La Ode Machdani Afala, Lutfi Amiruddin, Genta Mahardika Rozalinna,
Dewi Puspita Rahayu, Muhyiddin, Isma Adilla

Editor

M. Fajar Shodiq Ramadhan

Layout

Verdi Satria dan Renatadana

Diterbitkan Atas Kerjasama Antara

Pusat Kajian Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan

Universitas Brawijaya

dengan

Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan Kemnaker RI

Penerbit Madza Media

Anggota IKAPI: No.273/JTI/2021

Kantor: New Villa Bukit Sengkaling C8/9 Malang

redaksi@madzamedia.co.id

www.madzamedia.co.id

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi dengan cara apapun,
termasuk dengan cara penggunaan mesin fotocopy tanpa izin sah
dari penerbit.

Kata Pengantar

Persoalan tenaga kerja, khususnya soal bagaimana warga negara memiliki akses dan kemudahan dalam memperoleh pekerjaan, merupakan bagian dari pemenuhan hak dasar atas kesejahteraan. Sayangnya, Indonesia dapat dikatakan terlambat dalam menyediakan skema di mana negara terlibat langsung dan aktif dalam mempertemukan dan mengasistensi pencari kerja dan lapangan kerja. Di beberapa negara *welfare state*, mekanisme asistensi pencari kerja, serta juga proteksi terhadap lapangan kerja, telah diimplementasikan dan memberi dampak positif di bidang tenaga kerja.

Selama ini, pemerintah lebih berfokus pada penyediaan lapangan kerja, namun belum optimal soal menghubungkan secara efektif dengan pencari kerja. Baik pemerintah maupun lembaga pendidikan, lebih banyak baru sekedar menyediakan informasi kerja baik secara *online* maupun konvensional seperti *job fair*. Di samping itu, kampanye pemerintah soal wirausaha baru tidak serta merta dapat dilakukan oleh angkatan kerja karena berkenaan dengan keterampilan, akses permodalan, kemampuan berwirausaha, jaringan usaha, dan lainnya, yang tidak semua orang memilikinya.

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia pada awal tahun 2020 lalu, di satu menciptakan krisis kesehatan dan ekonomi, tetapi di sisi lain menstimulan beberapa program yang lebih progresif, yang belum pernah diterapkan sebelumnya di bidang ketenagakerjaan. Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), merupakan dua di antara berbagai program baru yang lahir dalam situasi krisis. Program ini

bukan sekedar menggerakkan anggaran, tetapi juga koordinasi antar lembaga baik secara horizontal maupun vertikal.

Meski dalam perencanaannya program ini dibayangkan sebagai strategi jangka pendek, ternyata dalam perjalanannya, terdapat mekanisme strategis yang dapat dikelola sebagai program jangka panjang – atau setidaknya modal awal dalam pengembangan program di masa depan jika diperlukan. Terdapat dua manfaat mendasar setelah program-program ketenagakerjaan yang merespons Covid-19 mulai diterapkan.

Pertama, terdapat ruang implementasi *Active Labour Market Policy* (ALMP)/ Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif. Gagasan inilah yang kami singgung di atas, bagaimana negara melakukan intervensi dan terlibat aktif dalam proses mempertemukan pencari kerja dan lapangan kerja. Gagasan ALMP, sekaligus menjadi konsep yang menjadi kerangka dalam penulisan buku ini.

Kedua, implementasi BSU dan JKP, membantu mengurai lebih dalam persoalan-persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Ada banyak hal yang terungkap ketika program-program tersebut dievaluasi dan dioptimalisasi, mulai dari kelembagaan, distribusi kewenangan, anggaran dan insentif, infrastruktur pendukung, serta mekanisme lintas bidang dan sektor.

Buku ini adalah hasil dari kerjasama antara Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan (Pusbangjak) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan Pusat Kajian Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan (Puska Teras) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya. Kerjasama yang telah terjalin sejak 2022 ini, berjalan dengan menghasilkan beberapa rekomendasi untuk mengembangkan gagasan ALMP dalam kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa gagasan kami sampaikan melalui buku ini.

Tentu saja ada banyak gagasan lain yang dapat dimasukkan dalam buku ini. Ke depan, kami berharap jalinan kerjasama ini menghasilkan publikasi selanjutnya yang dapat memberi masukan bagi pengambil kebijakan bidang ketenagakerjaan di Indonesia.

Tim Penyusun

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
Kebijakan Pasar Kerja Aktif: Tantangan dan Peluang Penerapannya di Indonesia.....	1
<i>Anwar Sanusi, Fadillah Putra</i>	
Pasar Tenaga Kerja Aktif	1
Subsidi Upah dan ALMP: Perbandingan antar Negara dan Implementasinya di Indonesia	11
<i>M. Fajar Shodiq Ramadlan</i>	
Pendahuluan.....	11
Subsidi Upah dan ALMP.....	13
Variasi Model dan Skema di Beberapa Negara	17
Bantuan Subsidi Upah di Indonesia	23
Tantangan dan Persoalan: Catatan di Masa Depan	29
Simpulan.....	33
Jaminan Kehilangan Pekerjaan (<i>Unemployment Insurance</i>): Praktik Sejumlah Negara.....	39
<i>La Ode Machdani Afala</i>	
Gagasan Jaminan Kehilangan Pekerjaan	39
Histori Jaminan Kehilangan Pekerjaan	41
Perbandingan Penerapan Jaminan Kehilangan Pekerjaan	48
Faktor Determinan Implementasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan	52

Jaminan Kehilangan Pekerjaan di Indonesia	54
Jaminan Kehilangan Pekerjaan di Tengah Krisis.....	62
<i>Lutfi Amiruddin</i>	
Pandemi dan Krisis Global	62
Krisis dalam Masyarakat Modern	66
Krisis dan Pasar Kerja	69
Kondisi Pasar Kerja Saat Krisis.....	71
Upaya Keluar dari Kerentanan.....	75
Simpulan.....	78
Inovasi Sosial Melalui Penggunaan Teknologi dalam Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia	83
<i>Genta Mahardhika Rozalinna</i>	
Pendahuluan.....	83
Tantangan Ketenagakerjaan Saat Ini di Indonesia	86
Perkembangan Teknologi dan Tantangan Ketenagakerjaan	89
Peluang dan Tantangan: Implementasi Teknologi di Dunia Kerja	93
Kebijakan Ketenagakerjaan dan Inovasi Teknologi.....	97
Simpulan.....	99
Kritik Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia	105
<i>Dewi Puspita Rahayu</i>	
Pendahuluan.....	105
Gambaran tentang Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia	107
Implementasi Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia	125
Kritik Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia: Sebuah Analisis Implementasi Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia.....	131
Simpulan.....	143

Pengembangan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Catatan Lapangan untuk Optimalisasi dalam Kerangka ALMP	148
<i>Muhyiddin, M. Fajar Shodiq Ramadhan</i>	
Persoalan Implementasi JKP	148
Perbaikan dan Peluang Pengembangan Program (Konteks Makro)	153
Simpulan.....	164
Perguruan Tinggi dan Pasar Kerja	168
<i>Isma Adilla</i>	
Pendahuluan	168
Peran Perguruan Tinggi dalam Kesiapan Kerja Mahasiswa/Lulusan	170
Keterserapan Dunia Kerja	174
Langkah Pengurangan Gap Pasar Kerja dan Kampus	178
Pengaruh Dunia Kerja terhadap Kurikulum Perguruan Tinggi.....	181
Epilog: Refleksi dan Ekstrapolasi Kebijakan Pasar Kerja Aktif di Indonesia	193
<i>Fadillah Putra</i>	
Indeks.....	198
Profil Penulis	201

Daftar Tabel

Tabel 2.1	Implementasi BSU Tahun 2020, 2021 dan 2022.....	25
Tabel 3.1	Introduksi dan Tipe Skema Kompensasi Pengangguran Hingga 1950.....	43
Tabel 3.2	Skema Tunjangan Pengangguran di Sejumlah Negara	46
Tabel 3.3	Perbandingan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di Sejumlah Negara	48
Tabel 4.1	Data Perusahaan, Pekerja Dirumahkan, dan PHK dampak Pandemi di Provinsi Bali per Februari 2021	64
Tabel 4.1	Jumlah dan Jenis Peserta JKP Triwulan I 2022.....	73
Tabel 6.1	Skema Pembayaran Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	114
Tabel 6.2	Jumlah Angkatan Kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia.....	126
Tabel 6.3	Jumlah Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan per Kuartal IV (2020 & 2021)	129
Tabel 6.4	Jumlah Klaim Manfaat BPJS Ketenagakerjaan.....	130
Tabel 8.1	Kemampuan Soft Skills yang Mampu Dikembangkan Lembaga Perguruan Tinggi	172

Daftar Gambar

Gambar 1.1	Konsep Dasar ALMP	2
Gambar 2.1	Klasifikasi Keterlibatan Pemerintah dalam Pemberian Bantuan Upah (ILO, 2020a).	16
Gambar 2.2	Pemanfaatan Bantuan Subsidi Upah	27
Gambar 3.1	Pengenalan Kompensasi Pengangguran di Seluruh Dunia	45
Gambar 4.1	Penurunan Persentase Kedatangan Wisatawan Selama 2021-2022 (UNWTO, 2022).....	65
Gambar 5.1	Data 10 Jenis Pekerjaan yang Paling Banyak Kena PHK Imbas Covid-19	91
Gambar 5.2	Data Jumlah Karyawan yang Terkena PHK di Indonesia (Januari-November 2023)	92
Gambar 5.3	Data Infografis Pekerjaan Populer di Era Digital	95
Gambar 5.4	Data Infografis Mengenai Potensi dan Tantangan Keterampilan Digital Indonesia	96
Gambar 5.5	Grafik Proporsi Angkatan Kerja yang Punya Kemampuan Digital di Asia Pasifik (2020)	97
Gambar 6.1	Skema Lengkap Kepesertaan pada Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.....	115
Gambar 6.2	Pengajuan Klaim Melalui Lapak Asik	116
Gambar 6.3	Laman Website BPJS Ketenagakerjaan "BPJS Ketenagakerjaan"	117

Gambar 6.4	Laman Website JMO BPJS Ketenagakerjaan	118
Gambar 6.5	Tampilan JMO dalam Aplikasi Mobile	119
Gambar 8.1	Kebutuhan vs Ketersediaan Tenaga Kerja oleh McKinsey Global Institute Analysis (2012).....	169
Gambar 8.2	Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2022.....	176
Gambar 8.3	Siklus Keberhasilan Pelamaran Kerja	180
Gambar 8.4	Status Ketenagakerjaan Angkatan Kerja Agustus 2023.....	185
Gambar 8.5	Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023.....	186

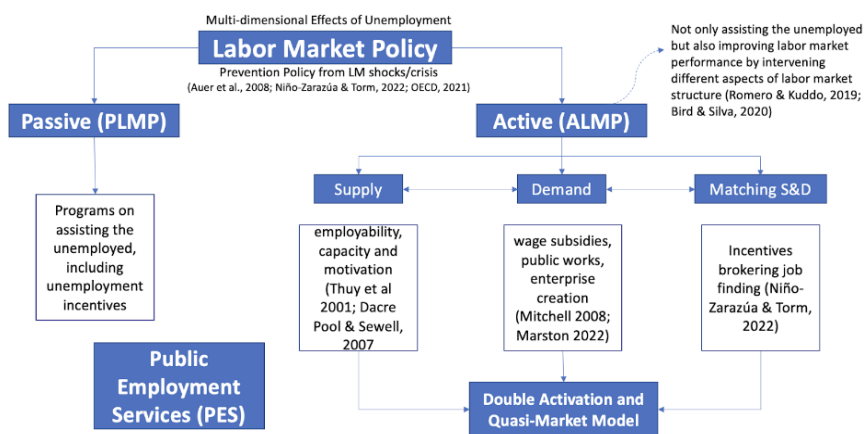
Kebijakan Pasar Kerja Aktif: Tantangan dan Peluang Penerapannya di Indonesia

Anwar Sanusi, Fadillah Putra

Pasar Tenaga Kerja Aktif

Kebijakan pasar tenaga kerja aktif (*Active Labour Market Policy/ALMP*) saat ini telah menjadi *trend* di banyak negara untuk meningkatkan kinerja pasar tenaga kerja khususnya dalam mengatasi problem pengangguran dan penanggulangan pasca PHK. Negara-negara OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) telah mengalokasikan anggaran yang cukup besar dalam pelaksanaan ALMP ini, dengan jumlah kepesertaan yang sangat tinggi dan hasil dari pengentasan pengangguran yang juga cukup signifikan. Adapun program-program dalam ALMP mencakup bantuan pencarian kerja (*job-matching*), program pelatihan, dan subsidi pekerjaan (*cash benefit*) selama peserta mengikuti program pendampingan (Romero & Kuddo 2019; Bird & Silva, 2020; OECD 2021). Sedangkan skema-skema program seperti tunjangan pengangguran, program magang bagi siswa/mahasiswa, dan program pendidikan vokasional reguler tidak termasuk dalam program ini, sebab program-program dalam ALMP memang dikhususkan bagi mereka-mereka yang benar-benar ingin mendapatkan pekerjaan.

Pada tataran yang operasional, tidak ada skema yang seragam bagi pelaksanaan ALMP. Terdapat variasi yang besar di berbagai negara, dan beberapa di antaranya mencerminkan variasi dalam desain kelembagaan dan definisi mengenai apa yang dimaksud dengan ALMP dan apa yang dimaksud dengan partisipasi atau paparan ALMP (Grubb & Puymoyen 2008). Namun, jelas bahwa ALMP membelanjakan sebagian besar anggaran pemerintah dalam memberikan bantuan yang utuh bagi para pencari kerja, atau dalam istilah global disebut dengan layanan ketenagakerjaan publik (*public employment service/PES*).



Gambar 1.1 Konsep Dasar ALMP

Dari gambar 1.1 di atas terlihat bahwa ALMP merupakan salah satu pendekatan dalam konteks kebijakan pasar kerja. Kebijakan pasar kerja pasif (*passive labour market policy/PLMP*) merupakan konsep yang bertolak belakang dengan ALMP. Dalam konteks kebijakan pasar kerja, peran pemerintah diperlukan sebagai upaya dan tanggung jawab negara dalam menekan angka pengangguran. Hal ini penting karena akibat dari tingginya pengangguran akan berdampak pada banyak aspek, tidak hanya ekonomi tetapi juga akan berdampak negatif pada isu keamanan dan bahkan politik (Auer et al, 2008; OECD, 2021; Nino-Zarazua & Torm, 2022).

Sehingga pasar kerja tidak dapat dibiarkan tanpa adanya intervensi negara. Dalam PLMP peran pemerintah sangat kecil dalam melakukan intervensi kebijakan di dalam proses pasar kerja. Jika ada maka peran pemerintah hanya sebatas memberikan bantuan kepada pencari kerja dalam konteks pengamanan sosial. Sementara dalam ALMP peran negara sangat besar dalam mengelola pasar kerja. Negara melakukan intervensi baik pada sisi penawaran (*supply*) maupun permintaan (*demand*) dalam pasar kerja. Pada sisi penawaran, intervensi negara dalam konteks ALMP dilakukan dengan meningkatkan kapasitas dari pencari kerja sehingga derajat partisipasi kerja dari para pencari kerja (*employability*) menjadi meningkat (Thuy et al, 2001; Pool & Sewell 2007). Sedangkan pada sisi permintaan, upaya yang dilakukan pemerintah dapat berupa subsidi upah maupun menciptakan lapangan-lapangan pekerjaan di sektor publik (Mitchell, 2008; Marston, 2022). Tidak hanya itu, ALMP juga melakukan upaya intervensi kebijakan guna mendekatkan hubungan antara sisi penawaran dan permintaan melalui skema *job-matching* (Nino-Zarazua & Torm, 2022). Secara teoritis, justru upaya ketiga (*job-matching*) inilah titik kunci keberhasilan dan ALMP.

Selama beberapa dekade terakhir, telah banyak penelitian yang fokus pada bagaimana penerapan dari ALMP ini di beberapa negara. Salah satu lingkup studi evaluasi yang cukup menonjol dalam konteks ini adalah menggunakan data observasi tingkat individu untuk membandingkan hasil pasar tenaga kerja dari peserta ALMP (atau mereka yang menerima perlakuan) dengan non-peserta (atau kontrol), untuk menilai efektivitas partisipasi ALMP. Banyak survei dan studi telah diterbitkan yang merangkum bukti empiris terkait dengan efektivitas ALMP dalam memperbaiki kinerja pasar kerja (Fay 1996, Heckman et al. 1999, dan Martin & Grubb 2001, Carcillo & Grubb 2006, Bergemann & Van den Berg 2008, Card et al. 2010, Nguyen, P., Putra F., Considine, M, 2023).

Jika digabungkan dengan seluruh temuan yang ada, nampaknya upaya bantuan pencarian kerja (*job-matching*) mempunyai dampak yang cukup positif terhadap kemungkinan mendapatkan pekerjaan, sedangkan bukti mengenai dampak positif dari pelatihan (*training*) tidak sekuat komponen *job-matching* dari beberapa paket program ALMP yang ada. Sedangkan komponen subsidi *cash benefit* penting secara teoritik, tetapi secara empiris terbukti bahwa ia tidak berdampak kuat terhadap meningkatkan keterserapan pencari kerja di pasar kerja.

Oleh karena itu, saat ini perhatian terhadap ALMP menjadi sangat penting diarahkan pada komponen *job-matching* sebagai salah satu instrumen dalam ALMP. Komponen ini tidak hanya sebatas memberikan informasi tentang lapangan kerja, melainkan juga benar-benar melakukan proses mengantarkan pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Berbagai literatur ilmiah memberikan contoh model pencarian kerja dengan ALMP, yang dapat digunakan untuk menguji efek statika komparatif ALMP. Meskipun telah disebutkan sebelumnya bahwa dampak ALMP terhadap kinerja pengurangan pengangguran sangat efektif, tetapi secara ilmiah hubungan kausalitas tersebut terkadang terjadi secara tidak langsung. Misalnya, ketika variabel masa tunggu pencari kerja hingga mendapatkan pekerjaan, ternyata hasilnya sangat bervariasi. Juga terkait dengan upah yang ditawarkan pada pekerjaan baru, yang ternyata banyak variasi yang berdampak pada penerimaan pencari kerja di dalam pasar kerja. Sehingga, diperlukan alat ukur keberhasilan program yang lebih detail untuk meyakinkan bahwa *outcome* dari ALMP memang benar-benar seperti yang diharapkan.

Berbagai publikasi tentang ALMP saat ini memberikan perhatian khusus pada apa yang disebut efek program (*ex-ante*) (Abbring & Van den Berg 2003). Prospek intervensi kebijakan yang

bermanfaat di masa depan menyebabkan individu menjadi lebih selektif mengenai tawaran pekerjaan sebelum intervensi dilakukan, dibandingkan dengan lingkungan di mana program tersebut tidak ada. Demikian pula, para pencari kerja juga akan berhitung tentang manfaat mengikuti program dibandingkan dengan menggunakan skema-skema bantuan lain yang ada seperti BLT atau Bansos. Kajian efek *ex-ante* pada dasarnya membandingkan antara kelompok yang mendapatkan intervensi kebijakan dengan kelompok yang tidak (kontrol). Asumsinya bahwa mereka yang mendapatkan intervensi ALMP harusnya peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan lebih tinggi dibandingkan kelompok kontrol.

Masalahnya, jika ALMP diterapkan secara nasional tentunya sulit untuk menentukan mana kelompok yang masuk target dan mana yang masuk sebagai kontrol. Maka hasil kontrafaktual bagi kelompok yang diberi perlakuan berbeda dengan kasus ketika kelompok pembanding terdiri dari kelompok yang belum mendapat perlakuan di pasar di mana program tersebut ada. Pendekatan sebelumnya sejalan dengan desain diskontinuitas regresi. Pendekatan terakhir sejalan dengan pencocokan dinamis (Vikström 2014), dan dengan metode evaluasi waktu kejadian (Abbring & Van den Berg 2003). Dalam analisis ini maka perlu diidentifikasi faktor-faktor apa saja yang membuat kinerja pasar kerja tinggi, lalu disandingkan dengan faktor-faktor yang ada dalam ALMP. Jika terjadi kecocokan antara dua dimensi tersebut maka dapat dikatakan bahwa ALMP berhasil, dan sebaliknya.

Beberapa literatur bahwa mendaftar dalam program ALMP mungkin tidak disukai oleh peserta meskipun ada dampak positif dari partisipasi program terhadap proses pencarian kerja dan/atau produktivitas (Van den Berg, Bergemann & Caliendo 2009). Efek *ex-ante* dari masuknya intervensi ALMP kemudian dapat

mencerminkan resiko rendahnya partisipasi dan manfaat masa depan yang didapat dari ALMP ini. Memang benar, efek resiko rendahnya partisipasi ini dapat mendominasi total efek *ex-ante* dari pelatihan. Secara efektif, resiko rendahnya partisipasi kemudian mendorong masyarakat keluar dari pengangguran dan memilih pekerjaan bergaji rendah sebelum benar-benar berpartisipasi dalam program. Efek sampingnya adalah jumlah peserta sebenarnya akan berkurang. Pada kenyataannya, intervensi kebijakan ALMP membutuhkan waktu yang lebih lama dari aktivitas lain. Hal ini terutama berlaku untuk komponen yang meningkatkan produktivitas seperti pelatihan kejuruan. Pertimbangan peserta atas biaya waktu yang harus mereka keluarkan ini terjadi di awal dan dapat menghilangkan efek positif intervensi ALMP dari sisi rata-rata durasi pengangguran. Efek dari biaya waktu ini disebut *lock-in effect*.

ALMP sebagai sebuah strategi kebijakan ketenagakerjaan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja tentang kondisi pasar tenaga kerja, baik mengenai kesesuaian atau produktivitas. Hal ini relevan untuk berbagai kasus pengangguran yang berbeda-beda konteksnya, bagi antar wilayah maupun antar waktu. Struktur penyebab pengangguran di satu negara mungkin berbeda dengan negara lain, atau kasus pengangguran di satu negara di waktu yang berbeda juga memiliki kompleksitas yang berbeda pula. Pekerja yang dipindahkan mungkin memiliki pandangan yang tidak realistis mengenai peluang mereka di pasar tenaga kerja, dan sinyal tentang peluang mereka yang sebenarnya dapat menjadi peringatan bagi mereka untuk mempertimbangkan kembali strategi pencarian kerja mereka (Van den Berg & Vikström 2014). Dampaknya, banyak pekerja yang menganggur mungkin tidak menyadari besarnya variasi tawaran upah dalam pekerjaan mereka. Dengan memasukkan informasi tentang tawaran upah dari peluang pekerjaan yang ada, mereka dapat membandingkan

dengan keadaan mereka saat ini dan itu akan menjadi motivasi tersendiri apakah mereka akan aktif dalam ALMP atau tidak (Bills et al, 2017). Di sinilah pentingnya komponen *job-matching* yang memuat tidak hanya informasi tentang peluang kerja melainkan juga detail konsekuensi dari peluang pekerjaan tersebut hingga mengantarkan pencari kerja pada pekerjaan tersebut.

Komponen *job-matching* ini dikhususkan untuk mencocokkan pencari kerja dengan lowongan kerja. Tujuannya adalah untuk mempercepat serapan lapangan kerja dan/atau meningkatkan kualitas pada pekerjaan yang baru (*upskilling*). Di dalam komponen ini ada layanan yang ditujukan untuk meningkatkan teknik pencarian kerja. Selama pencariannya, pencari kerja mungkin mengalami kesulitan pribadi atau kesulitan menemukan informasi tentang pasar tenaga kerja (Bird & Silva, 2020). Mereka dapat menggunakan layanan yang disiapkan dalam skema ALMP untuk membantu mereka dalam mencari pekerjaan dan menerima pelatihan tentang cara menggunakannya dengan bertemu dengan seorang konselor (perantara profesional). Terkadang, hal ini hanya melibatkan lokakarya yang berlangsung beberapa jam, namun bisa juga melibatkan pertemuan rutin dalam jangka waktu lama. Intensitas bantuan yang diterima terkait dengan jumlah dan frekuensi yang ditentukan. Terkadang, layanan ini juga memberikan bantuan pencarian kerja langsung dan melibatkan pencocokan langsung pencari kerja dengan lowongan yang ada. Meski demikian, bantuan tersebut tidak selalu datang sendiri. Terkadang disertai dengan unsur *monitoring* dari pemerintah terhadap upaya pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan. Penunjukan antara konselor dan pencari kerja juga berfungsi untuk memeriksa apakah pencari kerja berusaha cukup keras; pencarian kerja aktif merupakan prasyarat untuk manfaat yang diterima pencari kerja. Proses pemantauan ini idealnya terdapat mekanisme ancaman sanksi yang jelas terutama bagi peserta program (Nguyen et al,

2023). Hal ini mungkin dipicu oleh janji temu yang terlewat, karena upaya yang dianggap lesu (seperti rendahnya tingkat lamaran), atau dengan sekali lagi menolak tawaran pekerjaan yang dianggap dapat diterima oleh konselor.

Apa yang dijabarkan di atas merupakan pemetaan atas kajian tentang ALMP yang saat ini tengah menjadi isu sentral dalam diskursus kebijakan ketenagakerjaan di dunia. Dalam konteks Indonesia, penting untuk dilihat bagaimana penerapan konsep ini serta tantangan dan peluang yang dihadapi ke depan. Buku ini akan mencoba untuk mengulas secara lebih mendalam isu-isu penting dalam penerapan ALMP di Indonesia. Bab II buku ini akan membahas tentang program subsidi upah sebagai salah satu bagian dari ALMP di samping kebijakan *welfare-to-work* (di Indonesia salah satunya adalah Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan/JKP) yang akan menjadi pembahasan utama dalam buku ini. Pada bab III dan bab IV akan mengulas secara lebih detail terkait program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai wujud *welfare-to-work* yang paling kuat yang ada di Indonesia saat ini. Bab V dan bab VI akan mengulas tentang inovasi kebijakan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia selama ini khususnya pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Bab VII secara spesifik melakukan *update* atas kondisi terkini implementasi JKP. Bab VIII mencoba untuk menguak peran perguruan tinggi dalam pembenahan pasar kerja di Indonesia, khususnya dari sisi *supply side*. Melanjutkan pembahasan tersebut, bab terakhir sebagai epilog akan melakukan elaborasi terhadap sistem jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia dan bagaimana desain kebijakan tersebut memberikan kontribusi terhadap transformasi dari PLMP menuju ALMP di Indonesia, serta memberikan ekstrapolasi dan preskripsi atas masa depan penerapan ALMP di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Abbring JH, van den Berg GJ. 2003. The nonparametric identification of treatment effects in duration models. *Econometrica* 71(5):1491-517
- Auer, P., U. Efendioglu, J. Leschke. (2008). Active Labour Market Policies Around the World – Coping with the Consequences of Globalization, International Labour Office (2008)
- Bergemann AH, van den Berg GJ. 2008. Active labour market policy effects for women in Europe: a survey. *Ann. Econ. Stat.* 91/92:377-99
- Bills, D. B., Di Stasio, V., & Gërkhani, K. (2017). The demand side of hiring: Employers in the labour market. *Annual Review of Sociology*, 43, 291-310
- Bird, N., & Silva, W. (2020). *The role of social protection in young people's transition to work in the Middle East and North Africa (MENA). Research Report No. 41.*
- Carcillo S, Grubb D. 2006. From inactivity to work: the role of active labour market policies, social employment and migration. *Work. Pap. 36, OECD (Organ. Econ. Co- Op. Dev.)*, Paris
- Card D, Kluve J, Weber A. 2010. Active labour market policy evaluations: a meta- analysis. *Econ. J.* 120(548):F452-77
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education & training (London)*, 49(4), 277-289
- Grubb D, Puymoyen A. 2008. Long time series for public expenditure on labour market programmes, OECD social, employment and migration. *Work. Pap. 73, OECD (Organ. Econ. Co-Op. Dev.)*, Paris

- Heckman JJ, LaLonde RJ, Smith JA. 1999. The economics and econometrics of active labour market programs. *Handb. Labour Econ.* 3:1865-2097
- Marston, G. (2006). Employment services in an age of e-government. *Information, Community and Society*, 9(1), 83-103
- Martin JP, Grubb D. 2001. What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies. *Swed. Econ. Policy Rev.* 8:9-56
- Mitchell, W. (2008). *Full Employment Abandoned Shifting Sands and Policy Failures*. Cheltenham : Edward Elgar Publishing
- Niño- Zarazúa and Torm. (2022). *Active Labour Market Policies in Asia and the Pacific: A Review of the Literature*. United Nations ESCAP, Social Development Division, June, 2022. Bangkok
- Nguyen, P., Putra, F., Considine, M., & Sanusi, A. (2023). Activation through welfare conditionality and marketisation in active labour market policies: Evidence from Indonesia. *Australian Journal of Public Administration*.
- OECD (2021), *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the Covid-19 Crisis and Recovery*, OECD Editions, Paris
- Romero, J. M., & Kuddo, A. (2019). *Moving forward with ALMPs: Active labour policy and the changing nature of labour markets*.
- Thuy, P., Hansen, E., & Price, D. (2001). The public employment service in a changing labour market. *International Labour Organisation*
- Vikström J. 2014. IPW estimation and related estimators for evaluation of active labour market policies in a dynamic setting. *Work. Pap. 2014:1*, IFAU (Inst. Labour Mark. Eval.), Uppsala, Sweden

Subsidi Upah dan ALMP: Perbandingan antar Negara dan Implementasinya di Indonesia

M. Fajar Shodiq Ramadhan

Pendahuluan

Pandemi COVID-19 menjadi masalah global yang tidak pernah terbayangkan sebelumnya. Pandemi ini bukan hanya menciptakan krisis kesehatan, namun juga krisis ekonomi, dengan dampak yang jauh lebih buruk dibandingkan ketika Depresi Besar (*the Great Depression*) tahun 1929 dan krisis keuangan global tahun 2008. Dampak krisis dapat terlihat melalui menurunnya investasi, menyusutnya jumlah sumber daya manusia akibat pemutusan kerja besar-besaran, serta terganggunya perdagangan global dan distribusi barang baku.

Di bidang ketenagakerjaan, banyak negara menerapkan pembatasan pekerja di tempat kerja atau perusahaan, sebagai upaya mengurangi penyebaran Covid. Langkah tersebut mengakibatkan dampak yang signifikan bagi jutaan dunia usaha dan pekerja. Berdasarkan perkiraan the International Labour Organization (ILO), sekitar 94 persen pekerja saat tinggal di negara-negara yang menerapkan pembatasan tempat kerja. Selama kuartal kedua tahun 2020, diperkirakan sekitar 17,3 persen total jam kerja

hilang. Kerugian ini setara dengan sekitar 495 juta pekerjaan penuh waktu, dengan asumsi standar kerja 48 jam seminggu.

Selain sektor formal, mereka yang terlibat dalam sektor informal juga merasakan dampak buruk terhadap akibat menurun atau hilangnya penghasilan. Secara global, lebih dari 1,6 miliar orang yang bekerja di sektor informal – yang dikenal sebagai kelompok paling rentan di pasar tenaga kerja – mengalami penurunan pendapatan atau hilangnya sumber penghidupan mereka. Keadaan yang tidak menguntungkan ini dapat disebabkan oleh penerapan kebijakan *lockdown*, atau kebijakan lain yang berkenaan dengan industri yang terkena dampak parah dari krisis yang sedang berlangsung, seperti pariwisata dan transportasi.

Pandemi Covid-19 di Indonesia juga turut menyebabkan gangguan pada perekonomian dan pasar tenaga kerja sebagai akibat dari terbatasnya mobilitas dan penurunan aktivitas perekonomian secara signifikan. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) pada 7 April 2020, pandemi Covid-19 menyebabkan 39.977 perusahaan sektor formal memutuskan melakukan untuk merumahkan dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Adapun jumlah individu yang terkena dampak pengurangan tenaga kerja berjumlah 1.010.579 orang. Sebanyak 873.090 karyawan diberhentikan dari 17.224 perusahaan, sementara 137.489 pekerja diberhentikan dari 22.753 perusahaan yang lebih besar. Di sektor informal, sebanyak 34.453 perusahaan dan 189.452 pekerja terkena dampaknya. Situasi ketenagakerjaan di Indonesia masih diwarnai dengan tantangan terkait kemiskinan, penurunan produktivitas, dan banyaknya angkatan kerja yang bekerja di sektor informal. Per Februari 2020, angka kemiskinan terbuka di Indonesia berada pada angka 4,99%. Selain itu, sekitar

56,50% dari seluruh angkatan kerja di negara ini bekerja di sektor informal.

Krisis tersebut mendorong berbagai negara menerapkan kebijakan atau program bantuan sosial kepada pekerja dalam berbagai bentuk, salah satunya adalah subsidi upah. Program ini mencakup insentif finansial yang diberikan kepada pemberi kerja (perusahaan atau lembaga) atau pekerja untuk mengurangi biaya tenaga kerja (upah) bagi pemberi kerja atau mempertahankan pendapatan bagi pekerja. Secara umum, selama krisis keuangan, subsidi upah seringkali digunakan sebagai strategi untuk mempertahankan jumlah ketersediaan lapangan kerja (Banerji et al., 2014).

Subsidi Upah dan ALMP

Subsidi upah merupakan salah satu perwujudan nyata dari program pasar tenaga kerja aktif (*active labour market programs/ALMP*). Tujuan utama ALMP adalah untuk mempertahankan lapangan kerja bagi pekerja, memfasilitasi masuknya pencari kerja ke pasar tenaga kerja, meningkatkan produktivitas dan pendapatan pekerja, serta mengoptimalkan fungsi pasar tenaga kerja secara keseluruhan (Brown dan Koettl, 2012). Menurut Almeida et.al (2014), subsidi upah mencakup transfer pemerintah yang memiliki kapasitas untuk menurunkan biaya tenaga kerja dan/atau meningkatkan upah atau gaji bersih yang diterima pekerja (*take home pay*). Bantuan ini mengacu pada dukungan finansial yang diberikan kepada pemberi kerja atau pekerja, yang tujuannya menutupi sebagian biaya pekerjaan berupah atau non-upah bagi individu yang memenuhi syarat.

Tujuan makro dari subsidi upah adalah untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi kelompok individu tertentu, seperti perempuan, pemuda, atau penyandang disabilitas. Selama

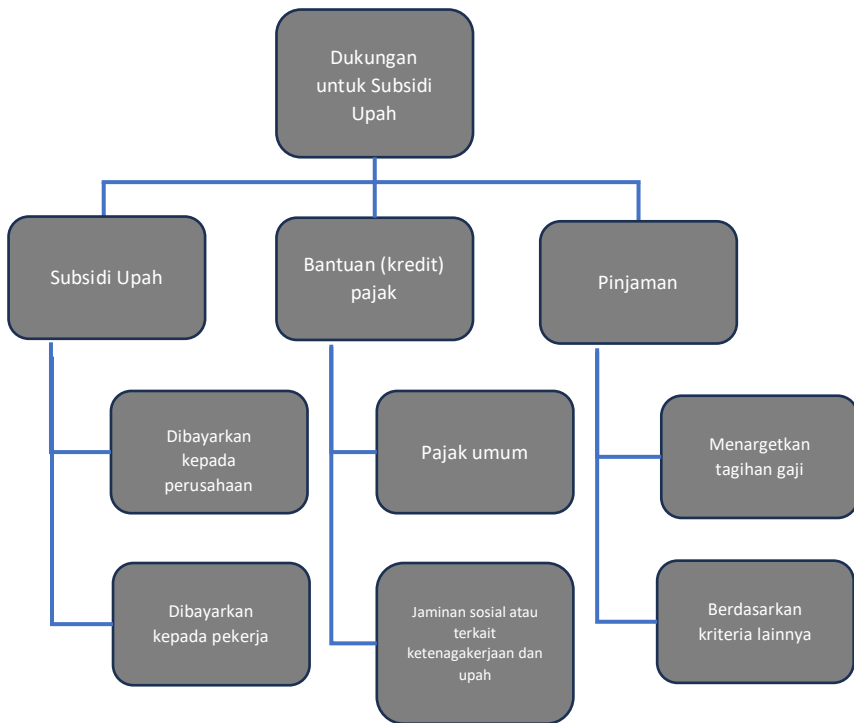
pandemi global, program subsidi upah temporer (*temporary wage subsidy*) memiliki tujuan yang sedikit berbeda dengan subsidi upah reguler. Subsidi upah temporer digunakan sebagai upaya untuk mempertahankan kesempatan kerja dan membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja mereka di tengah masa krisis (ILO, 2020).

Di tengah krisis keuangan global, banyak negara menerapkan intervensi pasar tenaga kerja sebagai cara untuk mengurangi kehilangan pekerjaan, merangsang lapangan kerja baru, meningkatkan pendapatan, serta mengentaskan kemiskinan. Menurut penelitian kolaboratif yang dilakukan oleh ILO dan Bank Dunia (World Bank) yang meneliti pendekatan kebijakan berbagai negara terhadap ketenagakerjaan, salah satu strategi utama untuk merangsang permintaan tenaga kerja adalah dengan memberikan subsidi upah kepada perusahaan. Tujuannya adalah untuk menjaga kondisi ketenagakerjaan dan ketersediaan pekerjaan. Baik negara-negara berpendapatan tinggi, maupun rendah dan menengah, penerapan subsidi upah juga dilakukan sebagai cara untuk mencegah penurunan pendapatan dan konsumsi di tingkat individu. Sehingga diharapkan mengurangi potensi penurunan permintaan agregat (konsumsi rumah tangga untuk barang maupun jasa) di tingkat nasional (ILO and World Bank, 2012).

Sementara dalam konteks pandemi Covid, subsidi upah diterapkan agar pemberi kerja dengan pekerja mempertahankan hubungan kerja, meskipun dalam kasus tertentu adanya pemutusan hubungan kerja sementara karena kendala keuangan perusahaan. Dalam situasi yang tidak pasti, subsidi upah diyakini memainkan peran penting dalam menjaga struktur perekonomian suatu negara dengan membantu dunia usaha memulihkan produktivitas mereka dengan cepat setelah krisis. Yang lebih penting, bagi pekerja, subsidi upah mencegah mereka kehilangan pekerjaan dan hal-hal

terkait lainnya, seperti karir dan tunjangan yang dihitung berdasarkan masa atau lama kerja – salah satu ciri peningkatan upah pekerja di banyak negara berkembang.

Subsidi upah dalam kerangka ALMP memang lebih banyak diterapkan di negara-negara berpendapatan tinggi, terutama sejak dimulainya resesi global. Program ini awalnya tidak banyak dilakukan di negara-negara berpendapatan rendah dan menengah, karena negara-negara tersebut cenderung memprioritaskan pelatihan keterampilan dan mendorong praktik kewirausahaan. Meski demikian, terdapat peningkatan implementasi program subsidi upah di negara-negara berkembang. Amerika Latin adalah contoh kawasan dengan negara berpenghasilan rendah dan menengah yang telah menerapkan subsidi upah. Afrika Selatan menjadi contoh lain sejak tahun 2014, di mana penerapan inisiatif subsidi upah yang menargetkan populasi usia muda dimulai. Demikian pula, kawasan Timur Tengah dan Afrika Utara, terutama Yordania dan Tunisia, yang juga telah merasakan dampak positif dari penerapan subsidi upah. Meningkatnya implementasi subsidi upah bukan tanpa dasar, apalagi mengingat tujuan pembangunan oleh negara-negara berkembang lebih memprioritaskan perluasan pada sektor manufaktur dan jasa.



Gambar 2.1 Klasifikasi Keterlibatan Pemerintah dalam Pemberian Bantuan Upah (ILO, 2020a).

Dari sisi implementasi, subsidi upah diwujudkan dalam beberapa bentuk, termasuk transfer langsung, pengurangan iuran jaminan sosial, atau kredit pajak penghasilan. Umumnya, subsidi dialokasikan kepada pemberi kerja dengan tujuan menstimulasi jumlah pekerjaan, atau menawarkan insentif untuk mempekerjakan kembali pekerja yang telah dipecat. Subsidi upah bagi pemberi kerja yang bertujuan untuk mempertahankan posisi kerja, dapat dilihat di beberapa negara. Seperti yang dicontohkan oleh skema kerja jangka pendek Jerman yang dikenal sebagai "Kurzarbeit", yang juga diterapkan secara luas di Australia, Kanada, Jepang, Meksiko, Inggris, dan Amerika Serikat (IMF, 2020).

Variasi Model dan Skema di Beberapa Negara

Sejak pandemi, beberapa negara menerapkan subsidi upah temporer yang memang khusus diterapkan sebagai respons terhadap krisis pada sektor ketenagakerjaan. Subsidi upah sebenarnya merupakan program yang telah dilakukan lebih dari tiga dekade, dan bukti empiris menunjukkan bahwa program tersebut memberikan hasil yang cukup baik di beberapa negara kesejahteraan (*welfare state*). Efektivitas program-program ini sangat dipengaruhi oleh kekhasan model dan rancangannya, seperti jumlah subsidi, target demografi, dan kondisi terkait pemberi kerja.

Beberapa negara G20 dan anggota the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) menerapkan program ini untuk membantu dunia usaha yang menghadapi disrupsi, yaitu dengan memberikan dukungan terhadap porsi gaji karyawan yang terkena dampak pengurangan jam kerja. Selain itu, inisiatif ini juga memperluas cakupan tunjangan sakit dan cuti sakit berbayar. Skema subsidi upah seringkali lebih mudah dilaksanakan dan menawarkan kemampuan adaptasi yang lebih besar bagi perusahaan dibandingkan dengan skema kerja jangka pendek konvensional (ILO, 2020b). Meski demikian, dalam hal mengatasi masalah pengangguran, sebagian besar negara OECD juga menerapkan langkah-langkah lain, seperti memperluas program kerja jangka pendek, menerapkan skema baru seperti pinjaman lunak, di samping menerapkan subsidi upah sementara. Dalam konteks ALMP, inisiatif-inisiatif tersebut bertujuan untuk memelihara kesempatan kerja dan memberikan bantuan keuangan kepada pekerja.

Adapun model implementasi subsidi upah relatif bervariasi di berbagai negara, baik dari sisi sasaran penerima, bentuk subsidi, dan target yang ditentukan. Di sebagian besar negara maju,

program subsidi upah dipilih dan dilengkapi dengan inisiatif baru pada tahap awal krisis. Seperti program atau kebijakan lain, program subsidi upah memerlukan pertimbangan beberapa aspek kebijakan saat mengambil keputusan. Dalam sebuah kebijakan, tidak dapat dipungkiri bahwa tidak ada model dan formula tunggal untuk mencapai desain yang memuaskan. Baik rancangan maupun dampak program bergantung pada kerangka regulasi dan institusi-institusi pelaksana kebijakan, di samping juga kapasitas dalam melaksanakan proses implementasi dengan tepat.

Dalam konteks respon terhadap krisis, terdapat beragam model dan praktik dalam implementasi subsidi upah. Pertama, berkaitan dengan sasaran dan kelayakan. Secara umum, sasaran program subsidi upah diklasifikasikan menjadi dua, yakni kepada pemberi kerja dan/atau kepada pekerja langsung. Meski berbeda sasaran, tujuan akhir pemberian subsidi tetap kepada pekerja.

Beberapa negara memberikan subsidi upah sementara bagi pemberi kerja yang terdaftar memenuhi syarat sepanjang Covid-19. Di Australia, pemberi kerja yang terdaftar terdiri dari perusahaan perseorangan, kemitraan atau korporasi, organisasi non-pemerintah, dan bahkan badan amal (Australian Government, 2020). Di Kanada, pemberi kerja harus terdaftar di Canada Revenue Agency (CRA) (Dilwari, 2020). Dalam beberapa kasus, pekerja di perusahaan tersebut harus terdaftar dalam sistem jaminan sosial (misalnya Argentina dan Brasil). Umumnya, perusahaan-perusahaan ini aktif beroperasi, dan para pekerjanya bekerja secara legal di negara tersebut (Blofield, et al, 2021).

Persyaratan lain bagi pemberi kerja untuk memenuhi syarat penerima subsidi upah adalah bahwa mereka harus mengalami penurunan pendapatan sebagai akibat langsung dari pandemi COVID-19. Persyaratan ini dapat diamati di berbagai negara seperti Selandia Baru (New Zealand Government, 2020), Kanada (Dilwari,

2020), dan Belanda (Simmons & Simmons, 2020). Penurunan pendapatan bergantung pada besarnya persentase penurunan, yang berkisar antara 30% hingga 40%, serta durasi periode penurunan yang ditentukan. Penghitungan yang biasa dilakukan untuk menentukan penurunan pendapatan menggunakan perbandingan antara pendapatan yang dihasilkan selama krisis dan pendapatan yang dihasilkan pada periode sebelumnya.

Di beberapa negara lain, subsidi upah dialokasikan berdasarkan klasifikasi perusahaan – mikro, kecil, atau menengah, misalnya seperti yang diterapkan di Malaysia (L & Co, 2020), dan Thailand (hrmasia.com, 2021); jumlah tenaga kerja, seperti di Argentina (mind.eu.com, 2020); atau ke industri atau usaha tertentu yang mengalami dampak paling signifikan, misalnya pada jasa makanan, penerbangan, dan sektor pariwisata di Singapura (CPA Australia, 2020).

Di Amerika Serikat, subsidi upah diberikan dalam bentuk kredit pajak dengan tujuan memberikan insentif kepada dunia usaha. Pengusaha yang terlibat dalam kegiatan perdagangan atau bisnis sepanjang tahun 2020 yang memenuhi syarat untuk mendapatkan kredit pajak jika mereka menghentikan operasinya sepenuhnya atau sebagian karena kebijakan pemerintah yang membatasi perdagangan, perjalanan, atau pertemuan fisik karena pandemi COVID-19. Kriteria lain jika dunia usaha mereka mengalami penurunan pendapatan kotor yang signifikan (turun di bawah 50% dari kuartal yang sama pada tahun 2019) (Hamilton, 2020).

Sedangkan dalam kasus tertentu, subsidi upah dapat diberikan langsung kepada pekerja. Di Inggris, misalnya, subsidi upah dapat diberikan kepada pekerja dengan syarat bahwa mereka tidak dapat bekerja akibat krisis (reuters.com, 2020). Di beberapa negara Eropa, termasuk Denmark, Perancis, Jerman, dan Swedia, praktik yang berlaku adalah memberikan subsidi upah secara eksklusif

pada jam-jam di mana karyawan tidak aktif bekerja (Muller, et al, 2022). Sebagai gambaran, seorang karyawan memilih untuk mengurangi jam kerja mingguannya dari delapan menjadi lima jam. Sisa tiga jam akan dihitung dan selanjutnya disubsidi oleh pemerintah. Praktik ini sebenarnya telah lama diterapkan di Jerman, dengan tujuan memberikan dukungan finansial kepada pekerja yang jam kerjanya dikurangi oleh pemberi kerja (IMF, 2020).

Kedua, besaran subsidi. Skema subsidi upah menunjukkan variasi dalam hal proporsi upah yang ditanggung oleh pemerintah dan batas atas pembayaran yang dapat diberikan. Dalam konteks Selandia Baru, subsidi diberikan dengan besaran yang beragam, bergantung pada status pekerjaan individu sebagai pekerja penuh waktu (bekerja 20 jam atau lebih per minggu) atau pekerja paruh waktu (bekerja kurang dari 20 jam per minggu) (Hyslop, et al., 2023). Sedangkan di Kanada, pemerintah memberikan jaminan sebesar 75 persen dari gaji kotor pekerja (Department of Finance Canada, 2020). Sebagian besar negara-negara menerapkan penghitungan subsidi ditentukan oleh seberapa besar pengurangan jam kerja diberlakukan (seperti di Prancis dan Spanyol) (ILO, 2020c). Dalam konteks Jerman, penghitungan subsidi untuk pengurangan jam kerja juga memperhitungkan ada atau tidaknya tanggungan di antara pekerja yang terkena dampak. Tanggungan, dalam hal ini, seperti anak-anak yang bergantung pada pendapatan seorang karyawan (IMF, 2020).

Sedangkan dalam skema subsidi yang diberikan kepada pemberi kerja, besaran subsidi juga beragam di berbagai negara. Di Perancis, ketika sebuah perusahaan terpaksa mengurangi atau menanggukkan pekerjaan, perusahaan tersebut dapat mengajukan permohonan pendanaan negara sebesar 70 persen dari gaji kotor karyawan, hingga maksimum €6.927 per bulan (france24.com, 2020). Di Inggris, pemberi kerja mempunyai kesempatan untuk

meminta subsidi yang akan menutupi sebagian dari gaji tetap karyawannya selama masa cuti. Subsidi ini tunduk pada batas maksimum bulanan sebesar £2.500. Angka tersebut sedikit melebihi atau di atas pendapatan rata-rata upah bulanan (theguardian.com, 2020).

Ketiga, durasi program. Dalam konteks subsidi upah sebagai respon terhadap Covid-19, pemberian bantuan biasanya berlangsung selama beberapa bulan. Umumnya berkisar antara tiga hingga enam bulan. Bantuan yang diberikan bersifat sementara, dan karenanya tidak dapat ditetapkan sebagai solusi permanen. Potensi perpanjangan durasi subsidi upah mungkin dapat dipertimbangkan dengan pertimbangan tertentu. Beberapa negara pada awalnya menerapkan skema subsidi gaji untuk jangka waktu tiga bulan, namun kemudian diperpanjang menjadi jangka waktu antara enam bulan hingga satu tahun. Di Kanada, subsidi upah awalnya diberikan dalam kurun waktu 12 minggu, mulai Maret 2020 hingga Juni 2020, diperpanjang hingga Oktober 2021, di mana terdapat total 21 periode penerapan (Government of Canada, 2021). Sementara di Inggris, subsidi upah yang diberikan selama tiga bulan (Mei-Juli 2020), diperpanjang hingga Maret 2021, dengan kemungkinan peninjauan kembali.

Keempat, persyaratan. Dalam konteks subsidi yang diberikan kepada pemberi kerja, selama masa subsidi, perusahaan atau instansi melarang memberhentikan pekerjaanya dan memastikan mereka tetap dimasukkan dalam daftar penerima gaji. Persyaratan ini dapat ditemui pada skema subsidi upah di Jerman, di mana pekerja temporer juga masuk dalam persyaratan tersebut. Sementara di Selandia Baru, persyaratan tersebut juga dibarengi dengan kewajiban adanya langkah proaktif perusahaan dalam memitigasi dampak COVID-19 terhadap aktivitas bisnis mereka (seperti upaya menjalin hubungan dengan bank atau lembaga

keuangan, memanfaatkan cadangan kas perusahaan sebagaimana mestinya, mengajukan klaim asuransi, termasuk penerapan rencana memelihara kesinambungan bisnis perusahaan) (New Zealand Government, 2020). Sedangkan di Kanada, subsidi upah ditawarkan kepada pemberi kerja yang memilih untuk mempekerjakan kembali (*rehire*) individu yang sebelumnya diberhentikan dari jabatannya karena pandemi COVID-19, dengan tujuan untuk memitigasi pengurangan lapangan kerja lebih banyak (reuters.com, 2020a).

Kelima, sumber pendanaan. Secara umum, penerapan subsidi upah bersumber dari dana pemerintah, termasuk anggaran negara dan pajak, seperti di Selandia Baru, Portugal, Swedia, dan Argentina. Beberapa pendanaan bergantung pada faktor kelembagaan di negara tersebut, misalnya, apakah administrasi subsidi upah dilakukan langsung oleh pemerintah pusat, atau oleh/melalui pemerintah daerah atau negara bagian di negara federal. Di Australia dan Jerman, misalnya, pendanaan berasal dari pemerintah federal.

Selain dari dana pemerintah, subsidi upah juga dapat berasal dari lembaga yang terkait dengan ketenagakerjaan yang bertanggung jawab atas peraturan ketenagakerjaan, atau melalui sistem pajak atau jaminan sosial yang ada. Bentuk lembaga tersebut dapat berupa bank, asuransi, dan penyedia layanan jaminan sosial. Pendanaan ini dapat ditemui seperti di Makedonia Utara untuk mengatasi krisis di sektor pariwisata, Spanyol (Unemployment Insurance SEPE), dan Swiss (Unemployment Insurance/Caisse Chômage) (ILO, 2020c).

Keenam, terkait verifikasi kelayakan. Di Jerman, pekerja diwajibkan untuk menyerahkan slip gaji mereka kepada Badan Ketenagakerjaan Federal (*the Federal Employment Agency*) sebagai alat verifikasi, karena subsidi dicairkan langsung ke

Perusahaan (ILO, 2020). Di Kanada proses pemantauan menggunakan berbagai teknik, termasuk pertanyaan otomatis, validasi data, panggilan telepon tindak lanjut untuk memeriksa item klaim tertentu selama peninjauan prabayar, dan audit pascabayar yang ekstensif (Government of Canada, 2021). Dalam konteks Selandia Baru, terdapat platform online khusus untuk memfasilitasi eksplorasi pemberi kerja yang telah menjadi penerima subsidi upah COVID-19. Situs pencarian mencakup rincian penting seperti nama perusahaan, jumlah karyawan yang pembayarannya telah dicairkan, dan jumlah pembayaran terkait (Office of the Auditor-General New Zealand, 2021).

Penerapan program subsidi upah selama pandemi Covid-19 berbeda-beda di berbagai negara, dan tidak ada formula yang dapat diterapkan secara universal untuk mencapai rancangan yang optimal. Meski demikian, program subsidi upah di berbagai negara memiliki tujuan besar dalam mempertahankan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi secara umum.

Bantuan Subsidi Upah di Indonesia

Sebagai respons terhadap krisis akibat Covid-19, pemerintah Indonesia menerapkan berbagai stimulus substansial dengan total alokasi sebesar 699,4 triliun sebagai bagian dari inisiatif Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN). Alokasi dana ini selain bertujuan untuk membantu individu terdampak, juga berfungsi sebagai sarana untuk memberikan insentif terhadap peningkatan daya beli masyarakat dan akses terhadap layanan kesehatan sebagai respons terhadap pandemi Covid-19. Berbagai bantuan ini disalurkan melalui beberapa jalur, antara lain kebijakan kesehatan, jaring pengaman sosial, dan dukungan industri.

Adapun program yang telah dilaksanakan pemerintah pada awal pandemi antara lain: (1) Bantuan paket sembako; (2) Bantuan

tunai sebesar Rp600.000,00 bagi masyarakat terdampak pandemi Covid-19 yang tidak termasuk dalam Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS); (3) Bantuan Langsung Tunai (BLT) Dana Desa yang berupa penransferan sebagian anggaran Dana Desa kepada keluarga penerima manfaat (KPM) sebesar Rp600.000,00 setiap bulannya; (4) Pemberian listrik gratis bagi pelanggan yang terdampak pandemi Covid-19; (5) Pemberian Kartu Prakerja oleh pemerintah untuk mendukung pekerja yang terkena PHK dan pengangguran; (6) Program Perlindungan Sosial (Perlinsos) berupa Bantuan Subsidi Upah (BSU); dan (7) BLT untuk usaha mikro dan kecil sebesar Rp2.400.000,00.

Program BSU di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Permenaker) Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja dalam Penanganan Dampak *Coronavirus Disease* 2019 (COVID-19). Aturan tersebut mengalami perubahan menjadi Permenaker RI Nomor 16 Tahun 2021. Pada tahun 2022, peraturan menteri tersebut berganti lagi menjadi Permenaker RI Nomor 16 Tahun 2021 Nomor 10 Tahun 2022 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh. Dua kali perubahan Permenaker yang mengatur tentang BSU tersebut berkenaan dengan sasaran penerima, daerah penerima, besaran subsidi, dan mekanisme penyaluran. Adapun perbedaan BSU tahun 2020, 2021, dan 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Implementasi BSU Tahun 2020, 2021 dan 2022

No	Parameter	BSU 2020	BSU 2021	BSU 2022
1	Alokasi Anggaran	Rp 29,85 Triliun	Rp 8,79 Triliun	Rp 8,7 Triliun
2	Jumlah Penerima	12 Juta orang	8,78 juta orang	16 juta orang
3	Jumlah Bantuan	Rp 600 ribu x 4 bulan dibayarkan 2 tahap	Rp 500 ribu x 2 bulan dibayarkan sekaligus	Rp600 ribu dibayarkan 1 kali
4	Batasan Gaji/Upah	Di bawah Rp 5jt	Di bawah Rp 3,5jt (atau di bawah Upah Minimum)	Di bawah Rp 3,5 jt (atau di bawah/sama dengan Upah Minimum)
5	Wilayah	Seluruh Indonesia	Semula diberlakukan pada wilayah yang terdampak pemberlakuan PPKM Level 3 dan 4, selanjutnya berlaku untuk seluruh Indonesia (per Oktober 2021)	Seluruh Indonesia
6	Sektor	Seluruh Sektor	Sektor industri barang konsumsi, transportasi, aneka industri, properti dan <i>real estate</i> , perdagangan & jasa kecuali jasa pendidikan dan kesehatan	Seluruh Sektor

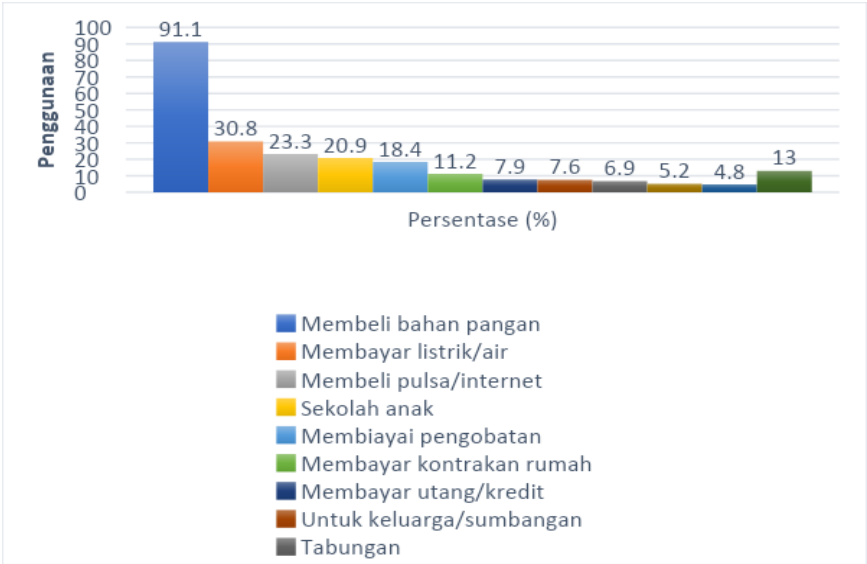
No	Parameter	BSU 2020	BSU 2021	BSU 2022
7	Prioritas		Belum menerima program Kartu Prakerja, Program Keluarga Harapan, atau Banpres Produktif Usaha Mikro	Belum menerima program Kartu Prakerja, Program Keluarga Harapan, atau Banpres Produktif Usaha Mikro
8	Penyaluran	Sistem Kliring Nasional	Bank pemerintah sebagai bank penyalur (BRI, Mandiri, BNI, BTN) & BSI (Aceh)	Bank Himbara, BSI untuk wilayah Aceh, dan PT POS Indonesia
9	Mekanisme	Pengumpulan nomor rekening (<i>eksisting</i> /baru)	Transfer rekening <i>eksisting</i> dan burekol	Transfer rekening
10	Penerima	Seluruh tenaga kerja <i>eligible</i>	Seluruh tenaga kerja <i>eligible</i>	Dikecualikan: PNS, TNI & Polri

Sumber: Olahan penulis dari berbagai sumber (2023)

Implementasi BSU di Indonesia menasar langsung pada pekerja. Hal ini berbeda dibandingkan praktik di beberapa negara yang memberikan subsidi upah kepada perusahaan. Sementara subsidi upah di Indonesia, mungkin sama sekali tidak berkontribusi langsung terhadap perusahaan. Sasaran utama BSU adalah langsung kepada pekerja. Program yang diberikan oleh Kemnaker ini memang bertujuan langsung untuk memenuhi kebutuhan pekerja akibat kenaikan harga akibat dari pandemi.

Dari data penggunaan dana BSU oleh Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K) terhadap 1.798 responden di 90 kabupaten/kota di Indonesia, menunjukkan bahwa

91,1% BSU digunakan untuk membeli bahan pokok. Tak hanya itu, bantuan sosial dari pemerintah ini juga digunakan untuk membayar listrik/air (30,8%), membeli pulsa/paket internet (23,3%), dan sekolah anak (20,9%). Penyaluran BSU di Indonesia memang bertujuan untuk meningkatkan daya beli pekerja di tengah krisis – terutama mempertimbangkan bahwa roda penggerak ekonomi Indonesia adalah konsumsi rumah tangga.



Sumber: Annur, C. M. (2021)¹

Gambar 2.2 Pemanfaatan Bantuan Subsidi Upah

Pada tahun 2020, hasil survei TNP2K mencatat Program BSU bermanfaat untuk menjaga tingkat konsumsi pekerja terdampak karena masyarakat mengurangi belanja sebagai mekanisme koping (*coping mechanism*) terhadap kondisi pandemi. BSU juga dinilai dibutuhkan dengan mempertimbangkan rata-rata penurunan upah pada masa pandemi sebesar Rp1,3 juta (Sunardi, A. E., 2022).

¹ Survei oleh NP2K yang dilakukan terhadap 1.798 responden di 90 kabupaten/kota di Indonesia. Survei dilakukan melalui metode *systematic sampling* pada 24 Maret – 5 Mei 2021.

Sementara itu, sumber pendanaan BSU di Indonesia berasal dari alokasi anggaran negara. Di tahun 2020, alokasi untuk BSU sebesar Rp 29,8 triliun untuk sekitar 12 juta penerima. Di tahun berikutnya, alokasi anggaran turun menjadi Rp 8,79 triliun untuk 8,78 juta pekerja. Sementara di tahun 2022, alokasi anggaran sebesar Rp 8,7 triliun untuk 16 juta pekerja.

Adapun soal durasi, BSU disalurkan sepanjang tiga tahun, di mana pada tahun 2020, BSU diberikan 4 kali dalam 4 bulan. Setiap bulannya pekerja menerima bantuan sebesar Rp 600.000,- sehingga total bantuan yang diterima setiap pekerja sebesar Rp 2,4 juta. Kemudian pada tahun 2021, pekerja menerima 2 kali bantuan dengan total bantuan sebesar Rp 1.000.000,- yang dibayarkan dalam sekali. Selanjutnya, di tahun 2023, BSU hanya diberikan sekali dengan jumlah Rp 600.000,- setiap pekerja.

Selanjutnya, proses penyaluran dana BSU diberikan melalui bank penyalur, yaitu calon penerima BSU harus memiliki rekening Bank Himbara yang berisikan BRI, BNI, Mandiri, dan BTN atau BSI khusus wilayah Aceh (Ketenagakerjaan, n.d.). Namun, jika calon penerima tidak memiliki Bank Himbara bantuan disalurkan melalui kantor pos.

Secara umum, syarat penerima BSU adalah mereka yang aktif dalam kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Penerima dari program BSU merupakan data yang diambil berdasarkan data ketenagakerjaan penerima upah yang aktif membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Untuk dapat menerima BSU, calon penerima harus memenuhi beberapa persyaratan yang telah tertulis pada *website* Kemnaker, BPJS Ketenagakerjaan, atau pun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Jika pekerja/buruh telah memenuhi di BPJS Ketenagakerjaan, maka ia akan dinyatakan layak dan akan diverifikasi lebih lanjut oleh Kemnaker.

Soal kelayakan, pada tahun 2020, syarat penerima BSU selain keanggotaan aktif BPJS adalah seluruh pekerja yang eligible (layak) serta pekerja yang memiliki penghasilan di bawah 5 juta rupiah, di seluruh sektor usaha. Pada tahun ini, tidak ada syarat khusus lain bagi penerima.

Baru pada tahun 2021, syarat penerima adalah mereka yang menerima upah setiap bulan sebesar Rp 3,5 juta atau di bawah upah minimum, yang bekerja di area tertentu, yakni di wilayah terdampak Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) level 3 dan 4 (pengaturan kerja Work From Home sebesar 50% bagi karyawan di sebuah perusahaan). Selain mempertimbangkan area, juga mempertimbangkan sektor-sektor tertentu, yakni sektor industri barang konsumsi, transportasi, aneka industri, properti dan *real estate*, perdagangan & jasa kecuali jasa pendidikan dan kesehatan. Adapun prioritas penerima adalah pekerja yang belum menerima bantuan lain oleh pemerintah, seperti program Kartu Prakerja, Program Keluarga Harapan, atau Banpres Produktif Usaha Mikro

Selanjutnya pada tahun 2022, kriteria pekerja yang layak menerima BSU seperti pada tahun 2020. Tidak ada lagi area khusus penerima, dan pengaturan sektor usaha spesifik. Tetapi, syarat belum pernah menerima bantuan lain dari pemerintah tetap diberlakukan. Yang paling berbeda dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya adalah tidak dimasukkannya Pegawai Negeri Sipil, Tentara, dan Polisi dalam kriteria penerima.

Tantangan dan Persoalan: Catatan di Masa Depan

Program BSU di Indonesia menjadi model baru kebijakan redistributif di Indonesia, mengingat selama ini strategi pemerintah dalam mengurangi dampak akibat krisis lebih banyak berbentuk bantuan sosial langsung. Sasaran bantuan langsung tunai adalah

masyarakat miskin dengan kriteria tertentu, yang mengesampingkan bahwa ada kelompok pekerja yang bisa jadi mengalami persoalan ekonomi karena kehilangan pekerjaan, mengalami peningkatan kebutuhan namun pendapatan konstan, dan persoalan-persoalan lain. BSU yang secara spesifik diberikan kepada mereka yang terkategori pekerja, dapat menjadi model bagi pengembangan jaring pengaman sosial bagi pekerja dan buruh. Model bantuan ini sebenarnya diyakini lebih efektif menangani persoalan jangka panjang karena lebih menciptakan sustainability kerja, dibandingkan dengan bantuan langsung tunai, atau bantuan sosial lain yang dirancang untuk tujuan konsumsi jangka pendek.

Sebagai program baru, implementasi BSU berhadapan dengan kesulitan teknis dan upaya mencari model terbaik penerapan model kebijakan subsidi upah. Dengan tujuan mengurangi dampak pandemi, BSU dilaksanakan dengan tiga prinsip utama, yakni: kecepatan, ketepatan, dan akuntabilitas. Kecepatan berkenaan dengan pendistribusian sesuai waktu (transfer), ketepatan berkenaan dengan sasaran (penerima), dan akuntabilitas berkenaan dengan validitas data penerima.

Dalam implementasinya, prinsip-prinsip tersebut berhadapan dengan sejumlah tantangan dan persoalan. Persoalan paling mendasar adalah pada basis data ketenagakerjaan. Implementasi BSU bergantung pada *database* kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Padahal, data tersebut tidak dirancang untuk tujuan pemberian bantuan. Hal tersebut disebabkan karena Kemnaker tidak mempunyai *database* ketenagakerjaan yang reliabel dan dapat digunakan untuk penyaluran bantuan. Sehingga, *database* penyaluran BSU sangat bergantung pada data BPJS Ketenagakerjaan, karena keterbatasan data tentang tenaga kerja. Data BPJS Ketenagakerjaan merupakan basis data yang dianggap

paling lengkap dan akuntabel. Meski demikian, lengkap bukan berarti reliabel mengingat data pekerja juga dinamis.

Implikasinya, BSU hanya dapat diterima oleh pekerja formal, bukan pekerja di sektor informal, pekerja paruh waktu, dan pekerja kontrak. Hal ini, menjadi persoalan atas pengakuan pemerintah terhadap keberadaan dan kontribusi mereka terhadap ekonomi negara.

Lebih jauh, program yang bertujuan memberi jaring pengaman kepada pekerja ini dinilai menciptakan ketidakmerataan, di samping juga menciptakan potensi salah sasaran. Guna mengatasi persoalan tersebut, pemerintah dapat mendorong pemberi kerja dan pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai kelompok penerima bantuan subsidi upah. Jika kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan menjadi syarat, maka perlu dorongan yang lebih luas pada upaya yang memungkinkan pekerja informal terdaftar dalam kepesertaannya. Atau, mungkin pula ada upaya atau alternatif lain di samping sekedar mengandalkan data BPJS Ketenagakerjaan sebagai data utama penyaluran BSU.

Mempertimbangkan bahwa data tenaga kerja mudah berubah, tidak semua hal dapat tercatat dan *update*. Proses *update* dan sinkronisasi data pekerja di Indonesia adalah proses rumit. Pertama, sinkronisasi data untuk validitas status penerima BSU, bergantung pada koordinasi dengan instansi lain yang terkait. Perbaikan data di satu instansi belum tentu sinkron dengan data di instansi lainnya, seperti dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Asuransi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (Asabri). Kedua, sinkronisasi dengan distribusi bantuan lain (seperti bantuan sosial oleh Kementerian Sosial), yang membutuhkan koordinasi antar kementerian dan lembaga.

Kemudian, berkenaan dengan transfer. Persoalan yang dihadapi secara mendasar adalah bergantung pada koordinasi

multi-stakeholder, baik secara horizontal dan vertikal, terutama kelengkapan data antara BPJS, bank, perusahaan, kementerian, dan instansi lain terkait. Implementasi BSU memang mengalami perbaikan pada sarana prasarana akses. Persoalan pada mekanisme transfer kepada penerima pun makin teratasi di tahun kedua (2021) dan ketiga (2022) dengan melibatkan kantor pos, yang memberi alternatif jika pekerja tidak memiliki atau mengubah rekening di *database* ketenagakerjaan. Meski persoalan validitas data masih ditemukan, seperti ketidaksesuaian Nomor Induk Kependudukan (NIK) dan nomor rekening bank, namun persoalan tersebut dapat diatasi melalui langkah Kemnaker dan bank untuk melakukan validasi dan cek similaritas.

Meski persoalan-persoalan tersebut berada pada level teknis, tetapi dapat terlihat bahwa kebutuhan *database* tenaga kerja merupakan hal yang krusial. Bukan saja soal kebutuhan untuk akuntabilitas keuangan dan program, tetapi lebih jauh, berkenaan dengan penerapan ALMP di masa depan. *Database* ketenagakerjaan merupakan data pokok untuk mengintervensi tenaga kerja dan lapangan kerja oleh pemerintah.

Distribusi BSU di Indonesia juga berhadapan dengan persoalan akuntabilitas. Selama basis data penerima tidak reliabel, potensi “temuan” dalam proses audit menjadi persoalan yang menghantui implementasi BSU. Hal ini mendemotivasi pelaksanaan BSU karena terdapat resiko terhadap anggaran negara yang berimplikasi terhadap pengembalian uang negara – sekalipun penyaluran dilakukan secara benar.

Lebih jauh, persoalan-persoalan dalam implementasi BSU selama 2020-2022 menjadikan tujuan utama ALMP – terutama dalam hal mempertahankan lapangan kerja, serta mempertahankan atau meningkatkan produktivitas pendapatan pekerja – masih sulit untuk dicapai. Memang, tujuan ALMP dapat dicapai melalui model

lain, seperti program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Tetapi BSU, memiliki posisi penting tersendiri dalam ALMP terutama dalam situasi krisis dan disruptif. Berbagai cerita sukses subsidi upah menunjukkan efektivitasnya di dalam mempertahankan ketersediaan lapangan kerja dan keberlanjutan kerja bagi pekerja.

Simpulan

Dibandingkan dengan praktik di negara-negara dengan sistem jaminan sosial yang telah mapan, praktik subsidi upah di Indonesia masih digunakan sebagai mekanisme penanganan krisis dengan tujuan jangka pendek. Subsidi upah sebagai bagian dari ALMP, serta kesatuan kebijakan ekonomi dengan tujuan jangka panjang, memiliki potensi menjadi program yang memungkinkan lapangan kerja dan karir pekerja tetap stabil di tengah situasi yang dinamis. Pada akhirnya, subsidi upah di Indonesia lebih mirip dengan bantuan sosial namun diperuntukkan kepada segmen pekerja. Program ini merupakan kebijakan populis secara politik, namun kurang memberi dampak berkelanjutan secara ekonomi karena tidak menyentuh aktor yang berjasa menciptakan lapangan kerja.

Selain itu, BSU di Indonesia tidak memberi dampak terhadap pemberi kerja atau perusahaan. Manfaat langsung BSU lebih dirasakan oleh pekerja untuk pemenuhan kebutuhan dan konsumsi jangka pendek. Berbeda halnya jika diberikan kepada perusahaan atau pemberi kerja yang bertujuan menjamin adanya keberlangsungan lapangan kerja. Praktik subsidi upah untuk pemberi kerja atau perusahaan, dapat menolong mereka dengan menopang biaya tenaga kerja terhadap pekerja di perusahaannya. Sehingga, perusahaan yang terancam karena krisis, tidak memilih solusi PHK sebagai upaya untuk bertahan.

Subsidi upah baik temporer maupun konvensional, telah diterapkan di berbagai belahan dunia dengan tujuan untuk

mengurangi PHK, memfasilitasi pengurangan biaya bagi perusahaan, dan memberikan dukungan kepada pekerja selama krisis. Beragam metode yang telah diterapkan tersebut memberikan wawasan berharga untuk pengadopsian dan peluang perbaikan di masa depan. Termasuk BSU yang telah diimplementasikan di Indonesia, di mana program ini dapat digunakan kembali jika dibutuhkan di masa depan dengan tujuan dan target yang lebih luas dan berorientasi pada keberlanjutan.

Daftar Pustaka

- Almeida et. al. (2014). Wage subsidies in developing countries as a tool to build human capital: design and implementation issues. *IZA Journal of Labour Policy*, 3:12. Accessed on <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9004-3-12>
- Annur, C.M. 2021. Jutaan Pekerja Terima Bantuan Subsidi Upah, Untuk Apa Saja Pemanfaatan Uangnya? Databoks. [katadata.co.id](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/08/19/jutaan-pekerja-terima-bantuan-subsidi-upah-untuk-apa-saja-pemanfaatan-uangnya).
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/08/19/jutaan-pekerja-terima-bantuan-subsidi-upah-untuk-apa-saja-pemanfaatan-uangnya>
- Australian Government. 2020. Support for not-for-profit organisations. Fact Sheet: Economic Response to the Coronavirus.
https://treasury.gov.au/sites/default/files/2020-04/Fact_sheet_support_for_nfp_organisations.pdf
- Banerji A, Newhouse D, Pacci P, Robalino D. 2014. *Working through the crisis: jobs and policies in developing countries during the great recession*. World Bank, Washington DC.
- Blofield, M., Lustif, N., Trasberg, M. 2021. Social Protection During the Pandemic: Argentina, Brazil, Colombia, and Mexico. CGD Notes. https://www.cgdev.org/sites/default/files/Note-Blofield_Lustif_Trasberg-Revised_0.pdf
- Brown, A.G. & J. Koettl. (2012). Active Labour Market Programs – Employment Gain or Fiscal Drain? IZA Discussion Papers, No. 6880, Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn. Retrieved from <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/67250/1/727513877.pdf>

- CPA Australia. 2020. Summary of the Singapore Government's Economic Responses to Covid-19.
- Department of Finance Canada. 2020. Government Announces Wage Subsidy Rate Increase to 75 per cent. <https://www.canada.ca/en/department-finance/news/2020/12/government-announces-wage-subsidy-rate-increase-to-75-per-cent.html>
- Dilwari, A. 2020. The Covid-19 Wage Subsidy: A Closer Look. [https://logankatz.com/article/wage-subsidies-canada-business/#:~:text=WHAT%20IS%20THE%20SUBSIDY%3F,Canada%20Revenue%20Agency%20\(CRA\).](https://logankatz.com/article/wage-subsidies-canada-business/#:~:text=WHAT%20IS%20THE%20SUBSIDY%3F,Canada%20Revenue%20Agency%20(CRA).)
- France24.com. 2020. The Race to Save Jobs. European Governments Step in to Pay Wages.
- Government of Canada. 2021. Frequently Asked Questions – Canada Emergency Wage Subsidy (CEWS). <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/wage-rent-subsidies/cews-frequently-asked-questions.html>
- Hamilton, S. 2020. "A Tale of Two Wage Subsidies: The American and Australian Fiscal Responses to COVID-19," National Tax Journal, National Tax Association; National Tax Journal, vol. 73(3), pages 829-846, September.
- Hrmasia.com. 2021. Thailand Approves 37 Billion Baht in Subsidies for SMEs. <https://hrmasia.com/thailand-approves-37-billion-baht-in-subsidies-for-smes/>
- Hyslop, D., Maré, D., Minehan, S. 2023. "COVID-19 Wage Subsidy: Outcome evaluation". Motu Working Paper 23-03. Motu Economic and Public Policy Research. Wellington, New Zealand
- ILO. 2020. *Temporary wage subsidies*. Accessed on https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_745666.pdf

- ILO. 2020a. "COVID-19 crisis and the informal economy". ILO Brief. Available at: <https://www.ilo.org>
- ILO. 2020b. A quick reference guide to common COVID-19 policy responses.
- ILO. 2020c. Temporary Wage Subsidies: Country Examples. ILO Factsheet. https://www.ilo.org/global/topics/wages/publications/WCMS_745667/lang--en/index.htm
- ILO and World Bank. 2012. Inventory of Policy Responses to the Financial and Economic Crisis. Joint Synthesis Report – International Labour Organization/World Bank. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_186324.pdf
- IMF. 2020. Kurzarbeit: Germany's Short-Time Work Benefit. IMF Country Focus. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/06/11/na061120-kurzarbeit-germanys-short-time-work-benefit>
- Kementerian Koordinator Perekonomian Republik Indonesia. 2021. Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia. Laporan Kajian. <https://www.ekon.go.id/source/publikasi/Dampak%20Pandemi%20Covid-19%20terhadap%20Ketenagakerjaan%20Indonesia.pdf> 27 Agustus 2023
- L & Co. 2020. Criteria of Wage Subsidy Program (WSP). <https://landco.my/covid19-advice-to-boss/wage-subsidy-programme-wsp/>
- Mind.eu.com. 2020. Argentina: Government Extends access to Wage Subsidy to All Companies.
- Müller, T., Schulten, T., & Drahoukoupil, J. (2022). Job retention schemes in Europe during the COVID-19 pandemic – different shapes and sizes and the role of collective

- bargaining. Transfer: European Review of Labour and Research, 28(2), 247-265. <https://doi.org/10.1177/10242589221089808>
- New Zealand Government. 2020. Covid-19 Wage Subsidy Extension. <https://www.workandincome.govt.nz/covid-19/previous-payments/wage-subsidy-extension.html>
- Office of the Auditor-General New Zealand. 2021. Management of the Wage Subsidy Scheme.
- Reuters.com. 2020. UK Extends 80% Wage Subsidies as England Goes Back into Lockdown.
- Reuters.com. 2020a. Canada Wage Subsidy Changes Would Encourage Companies to Rehire.
- Simmons & Simmons. 2020. Coronavirus – Emergency Bridging for Work retention in the Netherlands. <https://www.simmons-simmons.com/en/publications/ck8h57bjs0tbg0952ia5qgoyu/coronavirus---emergency-bridging-for-work-retention-in-the-netherlands>
- Sunardi, A. E. 2022. Bantuan Subsidi Upah untuk Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan pada Masa Pandemi Covid-19. Buletin TNP2K, Vol. 3/No. 1/Juni 2022. https://www.tnp2k.go.id/download/69388Buletin_Vol3.pdf
- Theguardian.com. 2020. UK Government to Pay 80% of Wages for Those Not Working in Coronavirus Crisis. <https://www.theguardian.com/uk-news/2020/mar/20/government-pay-wages-jobs-coronavirus-rishi-sunak>

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (*Unemployment Insurance*): Praktik Sejumlah Negara

La Ode Machdani Afala

Gagasan Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Tren global terbaru menunjukkan adanya peningkatan perhatian serius terhadap isu pengangguran. Tantangan terhadap isu pengangguran ini dialami baik negara demokrasi maupun non-demokrasi. Dampak ledakan virus pandemi Covid-19 pada beberapa waktu lalu menjadi sebab utamanya, sehingga mendorong banyak negara untuk kembali membicarakan pentingnya jaminan kehilangan pekerjaan (*unemployment insurance*). Meskipun jaminan kehilangan pekerjaan telah lama dikenal, tapi tidak semua negara mengadopsinya. Banyak studi menegaskan bahwa jaminan kehilangan pekerjaan memainkan peran penting dalam memitigasi dampak ekonomi dan sosial pandemi Covid-19 (Berkowitz & Basu, 2021; Spadafora, 2023). Studi lainnya menegaskan jaminan kehilangan pekerjaan dapat memberikan perlindungan kesehatan terhadap pekerja dan pengangguran, serta memoderasi konsekuensi lain yang berbahaya dari pengangguran (O'Campo et al., 2015). Di masa krisis akibat pandemi Covid-19, sejumlah negara seperti Amerika Serikat yang telah lama menerapkan kebijakan jaminan kehilangan

pekerjaan ini memperluas cakupan dan dukungan pembiayaan kepada para pengangguran (Fang et al., 2020).

Bagi negara-negara Asia, ledakan pandemi Covid-19 menjadi momentum penting yang mengakselerasi lahirnya kebijakan jaminan kehilangan pekerjaan. Indonesia merupakan salah satu contoh negara yang menerapkan kebijakan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) di masa pandemi Covid-19. Dampak pandemi Covid-19 yang menyebabkan tingginya tingkat pengangguran mendorong negara Indonesia mendesain skema jaminan kehilangan pekerjaan ini, terutama difokuskan bagi para tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Meski telah menunjukkan sejumlah progres dalam implementasinya, lusinan permasalahan masih menjadi tantangannya. Kondisi ini tak jauh berbeda dengan tantangan yang dihadapi oleh negara-negara lainnya di Eropa, Amerika, dan Asia-Pasifik.

Secara global, skema asuransi sosial bagi pengangguran ini sudah diterapkan oleh banyak negara. Skema ini dianggap sebagai salah satu program kesejahteraan negara yang paling penting untuk memberikan perlindungan dan mengangkat derajat kelompok pekerja. Jaminan kehilangan pekerjaan ini menjadi bagian penting dari gagasan besar "*welfare-to-work*" yang lahir di Inggris (1980-an) dan Amerika (1996). Ide dasar gagasan ini adalah untuk mengurangi ketergantungan individu pada bantuan sosial dan mendorong mereka untuk menjadi mandiri melalui pekerjaan. Gagasan ini menjadi tujuan dari kebijakan negara terkait dengan pengangguran. Pendekatan ini dilakukan dengan melibatkan intervensi negara yang dirancang untuk membantu para pencari kerja memiliki keterampilan sehingga lebih mudah mendapatkan pekerjaan yang layak. Dengan kata lain, jaminan kehilangan pekerjaan ini menjadi bagian integral dari cara negara mengatasi

tantangan pengangguran dan meningkatkan partisipasi aktif pekerja dalam pasar tenaga kerja.

Dalam kerangka kebijakan aktif pasar kerja (*Active Labour Market Policy*), skema jaminan kehilangan pekerjaan ini diarahkan bersama-sama keterlibatan negara yang kuat untuk mengatasi berbagai aspek pengangguran (Fredriksson, 2021; Schmid, 1995). Jika jaminan kehilangan pekerjaan memberikan bantuan keuangan langsung kepada individu, ALMP berfokus pada tujuan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan kerja dan reintegrasi ke pasar tenaga kerja. Keduanya berkontribusi pada pendekatan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan untuk mengelola pengangguran. Dalam konteks ALMP, tipe rezim kesejahteraan (*welfare regime*) tiap negara menentukan model dan besaran alokasi untuk jaminan kehilangan pekerjaan (Fredriksson, 2021). ALMP terdiri dari berbagai bentuk tindakan promosi pekerjaan seperti layanan konseling pekerjaan untuk mencari pekerjaan baru, dukungan untuk menyiapkan *curriculum vitae* (CV) dan untuk wawancara kerja, rujukan atau informasi tentang pekerjaan yang tersedia, atau bantuan dalam keterampilan ulang (*reskilling*) dan peningkatan keterampilan (*upskilling*) (Bedard et al., 2020a). Melalui ALMP dan jaminan kehilangan pekerjaan, pekerja yang mengalami PHK bisa mendapatkan perlindungan dan pekerjaan kembali.

Histori Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Secara historis, jaminan kehilangan pekerjaan ini pertama kali diterapkan di Prancis di tahun 1905, kemudian disusul oleh sejumlah negara lainnya. Banyak negara-negara Eropa menerapkan jaminan kehilangan pekerjaan ini setelah Perang Dunia II. Di banyak negara Eropa utara, termasuk Prancis di tahun 1905, penerapan jaminan kehilangan pekerjaan pertama kali menggunakan “sistem

Ghent”, yaitu sistem pengelolaan asuransi di mana pemerintah mensubsidi skema pengangguran yang diorganisir dan dikelola Serikat Pekerja. Sistem Ghent ini menggunakan subsidi dari pemerintah untuk membiayai tunjangan pengangguran yang dikendalikan oleh Serikat (Obinger & Schmitt, 2022). Penamaan sistem Ghent ini diambil dari nama kota, yaitu kota Ghent, Belgia di tahun 1900, yang merupakan kota pertama di dunia yang menerapkan jaminan kehilangan pekerjaan. Sistem ini didirikan oleh Serikat Pekerja di beberapa negara industri pada abad ke-19. Sistem ini mendominasi skema perlindungan pengangguran hingga pertengahan abad ke-20 (Whiteside, 2014). Sistem Ghent ini banyak diterapkan di negara-negara seperti Skandinavia seperti Denmark, Finlandia, Islandia, dan Swedia.

Sementara itu, dalam sejarah Amerika, skema jaminan kehilangan pekerjaan (*unemployment insurance scheme*) pertama kali dipraktikkan di negara bagian Wisconsin, Amerika Serikat di tahun 1932. Depresi Besar (*Great Depression*) ekonomi yang terjadi di Amerika Serikat saat itu telah menyebabkan banyak orang kehilangan pekerjaan dan kemiskinan yang meluas (Price, 1985; Stone & Chen, 2014). Pemicunya adalah jatuhnya pasar saham *Wall Street* pada 24 Oktober 1929, yang akhirnya mengguncang ekonomi negara-negara di seluruh dunia. Di tahun 1923, skema program kehilangan pekerjaan di saat itu merupakan produk dari hasil Kongres Amerika Serikat yang disebut dengan *Social Security Act*. Skema program tersebut menyediakan sejumlah manfaat untuk melindungi para pengangguran dari ketidakberdayaan dan risiko yang lebih berat karena kehilangan pekerjaan. Di Eropa, banyak negara memperluas skema asuransi sosial ini pasca ledakan pasca-perang tahun 1960-an dan awal 1970-an. Ketika pengangguran Eropa mulai naik melebihi AS pada 1980-an, banyak negara Eropa kemudian menyadari peran penting skema asuransi sosial ini. Di negara Asia-Pasifik, skema program ini banyak

diterapkan sejak tahun 1980-an dan semakin meningkat di tahun 2000an.

Dalam pengadopsiannya, terdapat perbedaan latar belakang yang mendasarinya. Sejumlah studi empiris menunjukkan bahwa sebagian besar negara yang telah memperkenalkan program jaminan kehilangan pekerjaan sebagai tanggapan terhadap peristiwa-peristiwa besar seperti Depresi Besar (*Great Depression*), Perang Dunia I dan II (*World War I & II*), dan gejolak ekonomi dan politik (Burtless, 2018; Obinger & Schmitt, 2022; Zweimüller, 2018). Selain itu, studi lain menunjukkan gerakan buruh dan partai politik memainkan peran penting bagi diadopsinya program jaminan kehilangan pekerjaan ini (Carroll, 1999; Obinger & Schmitt, 2020). Jika di negara-negara Barat, kehadiran asuransi ini lebih dipicu oleh konteks domestik negara seperti perang dan depresi ekonomi, di negara-negara *Global South* lebih dipicu oleh faktor internasional seperti perang, aktivitas-aktivitas dari lembaga buruh Internasional, dan difusi kebijakan regional, serta integrasi ekonomi dengan pasar global (Obinger & Schmitt, 2022). Negara-negara *Global South* merupakan negara-negara yang berada pada region Amerika Latin dan Asia. Tabel di bawah merinci pemicu lahirnya jaminan kehilangan pekerjaan sebelum tahun 1950.

Tabel 3.1 Introduksi dan Tipe Skema Kompensasi Pengangguran Hingga 1950

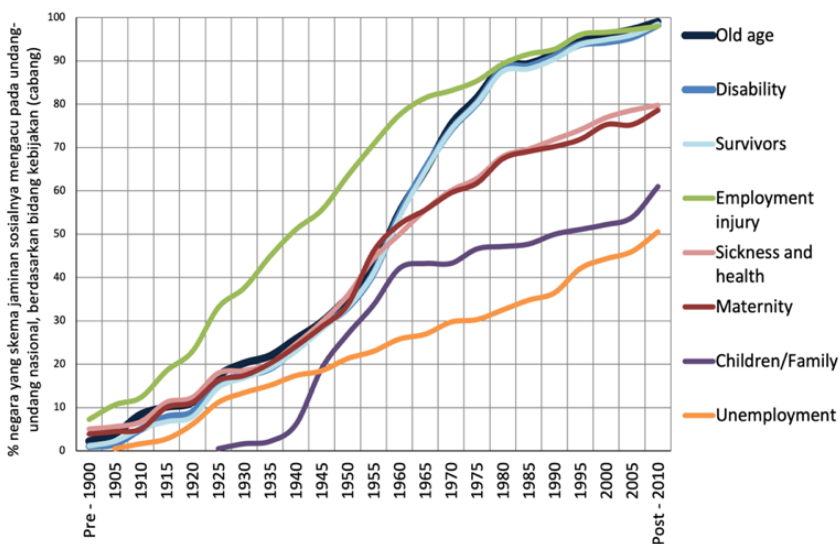
Permulaan (<i>Early Birds</i>)	Perang Dunia I (<i>The First World War</i>)	Depresi Besar (<i>Great Depression</i>)	Perang Dunia II (<i>The Second World War</i>)
Prancis 1905 (1914) Norway 1906 Denmark 1907	Belanda 1916 Finlandia 1917 Spanyol 1919 Italia 1919 (1918) Austria 1920 (1918)	Swedia (1934) The United States 1935 (1932-1937) Yugoslavia 1935	Kanada 1940 Australia 1944 Yunani 1945 Jepang 1947 (1945)

Permulaan (<i>Early Birds</i>)	Perang Dunia I (<i>The First World War</i>)	Depresi Besar (<i>Great Depression</i>)	Perang Dunia II (<i>The Second World War</i>)
The United Kingdom 1911 (Ireland 1923)	Belgium (1920) Czechoslovakia 1921 (1918) Luxembourg (1921) Polandia (1924) Switzerland 1924 (1917) Bulgaria (1925) Jerman (1927) Rusia/Uni Soviet (1917)/1922-1930)	Afrika Selatan 1937 New Zealand 1938	

Sumber: (Obinger & Schmitt, 2022)

Pada tabel di atas, pemformatan tebal menjelaskan bahwa jaminan kehilangan pekerjaan merupakan asuransi wajib, pemformatan tidak tebal adalah “sistem Ghent” (sistem jaminan kehilangan pekerjaan yang dikelola oleh Serikat Pekerja), dan pemformatan miring bersifat universal tetapi skema yang ditargetkan. Tahun dalam tanda kurung menunjukkan pengenalan bantuan pengangguran. Pengenalan jaminan kehilangan pekerjaan ini setiap negara dilatarbelakangi oleh faktor yang berbeda-beda. Perang Dunia I, Depresi Besar, dan Perang Dunia II serta gejolak ekonomi dan politik menjadi pemicu bagi lahirnya jaminan kehilangan pekerjaan. Sebelum tahun 1950, hanya negara-negara Eropa dan masyarakat pemukim Eropa di Amerika Utara, Afrika Selatan, dan Antipodes (Australia & Selandia Baru) yang menyediakannya bantuan pendapatan bagi para pengangguran (Obinger & Schmitt, 2022).

Namun demikian, jika dibandingkan dengan sejumlah jaminan sosial lainnya yang sudah ada sekitar tahun 1990-an, seperti asuransi kesehatan, disabilitas, hari tua, asuransi jiwa, tunjangan persalinan, dan tunjangan anak/keluarga, jaminan kehilangan pekerjaan ini perkembangan belakangan, diikuti jaminan kecelakaan kerja di tahun 1925an (ILO, 2017). Singkatnya, sejumlah jaminan sosial telah lama digagas dan diterapkan di dunia. Gambar di bawah menunjukkan pengenalan dan perkembangan beragam jaminan sosial dan kompensasi pengangguran di seluruh dunia sejak tahun 1900-an.



Sumber. Diadopsi dari Data ILO (Obinger & Schmitt, 2022) dan

<http://www.socialprotection.org/gimi/gess/RessourceDownload.action?ressource.ressourceId=54617>

Gambar 3.1 Pengenalan Kompensasi Pengangguran di Seluruh Dunia

Dalam perkembangannya, jumlah negara yang mengadopsi skema pengangguran ini kemudian semakin bertambah. Tidak hanya negara-negara di Eropa dan Amerika Serikat, tapi juga negara-negara Asia-Pasifik ikut bertambah sebagaimana terlibat

pada tabel 2 di bawah. Berdasarkan data ILO, hingga tahun 2020, jumlah negara yang telah mengadopsi jaminan kehilangan pekerjaan ini adalah sebanyak 98 negara (Bedard et al., 2020b), dan di tahun 2021 Indonesia kemudian mengadopsi skema asuransi ini.

Tabel 3.2 Skema Tunjangan Pengangguran di Sejumlah Negara

Negara Eropa & AS	Asuransi Sukarela	Asuransi Wajib	Negara Asia-Pasifik	Tahun Awal
Austria		1920	New Zealand	1930
Belgium	1920	1945	Australia	1944
Kanada		1940	Japan	1947
Denmark	1907		China	1986
Finlandia	1917		Iran	1987
Prancis	1905		Thailand	1990
Jerman		1967	Republik Korea	1993
Irlandia		1927	Mongolia	1994
Italia		1922	India	2005
Belanda	1916	1947	Bahrain	2006
Norway	1906	1930	Vietnam	2006
Swedia	1934	1938	Jordan	2010
Switzerland	1924		Myanmar	2012
UK		1911	Kuwait	2013
US		1935	Laos	2013
			Saudi Arabia	2014
			Malaysia	2017
			Indonesia	2021

Sumber: Diadopsi dari Obinger & Schmitt (2020) & ISSA (ISSA, 2022)

Dari tabel di atas, jaminan kehilangan pekerjaan lebih awal berkembang di negara-negara Eropa dan Amerika Serikat, sedangkan negara-negara Asia-Pasifik mulai masif di sekitar tahun 1980-an. Hanya Prancis, Denmark, United Kingdom, dan Norway yang menerapkan jaminan kehilangan pekerjaan sebelum perang terjadi. Di ASEAN negara yang telah menerapkan jaminan

kehilangan pekerjaan adalah seperti Thailand (2004), Vietnam (2009), Malaysia (2018), dan Indonesia (2021). Secara global, perlindungan pengangguran tetap menjadi cabang jaminan sosial yang lambat diterapkan secara luas dibandingkan jaminan sosial lainnya (ILO, 2021). Pada tahun 2020, cakupan hukumnya terbatas pada 36,6 persen di Asia dan Pasifik, dibandingkan dengan 64,2 persen di Amerika dan 82,0 persen di Eropa dan Asia Tengah, dan 11,6 persen di Afrika. Cakupan efektif bahkan lebih rendah, hanya 14 persen orang yang menganggur di Asia dan Pasifik yang menerima manfaat tunai, dibandingkan dengan 16,4 persen di Amerika dan 51,3 persen di Eropa dan Asia Tengah, dan 5,3 persen di Afrika (ILO, 2021).

Tantangan utama di kawasan Asia-Pasifik dalam penerapan jaminan kehilangan pekerjaan adalah meningkatnya setengah pengangguran, masih adanya lapangan kerja yang rentan, dan meningkatnya pengangguran kaum muda. Di kawasan Asia Tenggara dan Pasifik, pada tahun 2016, diperkirakan 53 persen pekerja dipekerjakan pada pekerjaan-pekerjaan yang rentan, dan pencari kerja muda lima kali lebih besar kemungkinannya untuk menganggur dibandingkan orang dewasa, dengan tingkat pengangguran diperkirakan sebesar 11,7 persen (Bista & Carter, 2017).

Sebagian besar negara di wilayah Asia-Pasifik dicirikan oleh sistem perlindungan sosial yang lemah yang tidak menyediakan jaminan kehilangan pekerjaan. Hal ini menyiratkan bahwa sebagian besar populasi tidak mampu menjadi pengangguran dan, dalam kasus kehilangan pekerjaan, mereka mengambil pekerjaan terbaik berikutnya yang tersedia untuk mereka. Umumnya, pekerjaan yang tersedia tersebut adalah pekerjaan di pasar tenaga kerja informal, ditandai dengan pendapatan tenaga kerja yang rendah dan

bergejolak, kurangnya perlindungan sosial dan kurangnya akses ke dialog sosial (ILO, 2023).

Perbandingan Penerapan Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Setiap negara memiliki kebijakan berbeda dalam mendesain jaminan kehilangan pekerjaan. Perbedaan tersebut bisa dilihat dari aspek bentuk program, besaran manfaat yang diterima oleh peserta, lama manfaat yang diterima, kualifikasi peserta, target peserta, dan sumber pendanaan. Berikut adalah komparasi desain kebijakan asuransi pengangguran di beberapa negara.

Tabel 3.3 Perbandingan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di Sejumlah Negara

	Japan	China	Korea	Thailand	Vietnam
Bentuk Program	Asuransi Sosial	Asuransi Sosial (Pemerintah Lokal)	Asuransi Sosial	Asuransi Sosial	Asuransi Sosial
Besar Manfaat Diterima	-50-80% dari upah harian ta-rata -Min 1.656 yen, max 7.75 yen	Lebih besar dari bantuan sosial, namun lebih rendah dari upah minimum	-50% dari upah harian rata-rata. -Min 22.320 won, max 40.000 won	-PHK: 50% dari rata-rata upah harian - Mengundurkan diri: 30% dari rata-rata upah harian	60% dari upah bulanan rata-rata

	Japan	China	Korea	Thailand	Vietnam
Lama Manfaat Diterima	3-11 bulan	12-24 bulan	3-8 bulan	-PHK: 6 bulan dalam 1 tahun. - Mengundurkan diri: 3 bulan dalam 1 tahun	3-12 bulan

Sumber: diadopsi dari (Carter et al., 2013) & (Nuzula et al., 2021)

Berdasarkan tabel di atas, tiap negara memiliki bentuk program, besaran manfaat, dan durasi manfaat yang berbeda. Di Korea, jaminan kehilangan pengangguran berbentuk asuransi sosial. Kontribusi Karyawan sebesar 0,695 % dari gaji bulanan (dari upah tahunan kotor) dan bagi yang bekerja sendiri sebesar 2.25% dari gaji bulanan. Pemberi kerja berkontribusi sebesar 0,9% hingga 1,5 dari gaji tahunan tergantung pada jenis bisnis. Cakupan tunjangan ini adalah mereka yang dipekerjakan, yang meliputi cakupan sukarela untuk usaha kecil tertentu di bidang pertanian, kehutanan, perburuan, perikanan, dan konstruksi, tukang listrik, pekerja telekomunikasi, personel pemadam kebakaran, wiraswasta, dan pekerja rumah tangga. Sementara itu, untuk pegawai negeri, pegawai sekolah swasta, personel militer, dan pegawai kantor pos khusus dilakukan melalui sistem khusus yang berbeda dengan pekerjaan lainnya.

Sementara itu, di Jepang jaminan kehilangan pengangguran juga berbentuk asuransi sosial. Pekerja berkontribusi sebesar, 04% dari gaji bulanan dan pemberi kerja berkontribusi sebesar 0,7% dari gaji bulanan. Yang mendapatkan manfaat adalah mereka yang dipekerjakan hingga usia 65 tahun. Cakupannya meliputi orang

yang bekerja di perusahaan pertanian, kehutanan, dan perikanan dengan kurang dari lima karyawan tetap. Sistem khusus untuk pekerja harian dan pekerja musiman. Di Cina, jaminan kehilangan pengangguran berbentuk asuransi sosial. Pekerja berkontribusi sebesar 1% dari gaji bulanan dan pemberi kerja berkontribusi sebesar 2 % dari gaji bulanan. Cakupan sekarang meluas ke semua karyawan di perusahaan perkotaan dan lembaga publik (pelayan sipil dicakup oleh Undang-Undang Pegawai Negeri Sipil). Semua karyawan juga termasuk pekerja migran pedesaan yang telah menandatangani kontrak kerja dengan majikan mereka mendapatkan tunjangan ini.

Di Thailand, jaminan kehilangan pekerjaan masuk ke dalam skema *Social Security Fund* (SSF). Targetnya adalah semua pekerja sektor swasta, kecuali petani, pekerja rumah tangga, pegawai negeri, dan karyawan perusahaan negara. Peserta disyaratkan setidaknya 6 bulan kontribusi dalam asuransi dalam 15 bulan sebelum pemutusan hubungan kerja. Melalui skema ini, peserta mendapatkan sejumlah manfaat seperti dukungan sakit, bersalin, cacat, penyintas, tunjangan anak, usia tua, pengangguran, dan cedera kerja. Dalam pelaksanaannya, tantangan yang dihadapi pemerintah Thailand adalah sebagian besar pekerja ekonomi informal dan kesadaran rendah tentang hak jaminan kehilangan pekerjaan di antara karyawan formal (Bedard et al., 2023).

Sementara di Vietnam, jaminan kehilangan pekerjaan ditargetkan kepada para pekerja ekonomi formal dari semua ukuran perusahaan. Kualifikasi pesertanya adalah seorang pekerja yang menganggur harus memiliki minimal 12 bulan penuh pekerjaan yang dapat diasuransikan dalam periode 24 bulan terakhir hingga pemutusan hubungan kerja. Manfaat yang diperoleh peserta adalah (i) Tunjangan jaminan kehilangan pekerjaan, dibayarkan kepada pekerja yang meninggalkan posisi

mereka secara sukarela atau tidak sukarela tetapi secara aktif mencari pekerjaan dan tersedia untuk pekerjaan; (ii) Layanan ketenagakerjaan; (iii) Hibah pelatihan kejuruan; (iv) Kartu asuransi kesehatan. Tantangan yang dihadapi oleh pemerintah Vietnam adalah meskipun kemajuan luar biasa dalam mendaftarkan karyawan ke dalam skema jaminan kehilangan pekerjaan ini, tapi pendaftaran rendah ke dalam program pelatihan kejuruan, dan tingkat pengangguran yang bekerja kembali masih rendah sebelum habisnya periode manfaat asuransi (Bedard et al., 2023).

Di negara Eropa seperti Jerman, jaminan kehilangan pengangguran berbentuk asuransi sosial dan bantuan sosial dimana pekerja dan pemberi kerja sama-sama berkontribusi sebesar 1,5% dari gaji bulanan. Pemerintah federal membiayai defisit apa pun dari pemberian tunjangan tersebut. Yang mendapatkan manfaat ini adalah mereka yang dipekerjakan, termasuk pekerja rumah tangga, magang, dan peserta pelatihan, dan orang-orang tertentu lainnya, termasuk penerima tunjangan penyakit dan orang-orang yang membesarkan anak. Cakupan sukarela diberikan kepada orang yang bekerja sendiri, pengasuh, dan pekerja asing (di luar Uni Eropa).

Dari sejumlah negara di atas yang menerapkan jaminan kehilangan pekerjaan, tiap negara memiliki kebijakannya sendiri. Hal ini bisa dilihat dari durasi penerimaan, target peserta, cakupan manfaat, sumber pendanaan tunjangan, persentase kontribusi terhadap tunjangan, dan tipe tunjangan. Kondisi tersebut tentunya sangat terkait dengan kondisi pasar kerja, kondisi pekerja, ideologi negara, kapasitas keuangan negara, dan faktor lainnya yang memicu lahirnya pengangguran.

Faktor Determinan Implementasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Menurut World Bank, terdapat dua dampak dari Jaminan Kehilangan Pekerjaan (World Bank, 2004), yaitu; mempengaruhi upaya pencarian pekerjaan (*job-search effort*) dan upah *reservasi* penerima (upah terendah), dan meningkatkan posisi daya tawar (*bargaining position*) pencari kerja. Menurut Vodopivec, munculnya program jaminan kehilangan pekerjaan ini sangat terkait erat dengan pembangunan (Vodopivec, 2004). Meningkatnya dampak dari pasar luar negeri dan ketakutan krisis global di masa depan, mendorong banyak negara mengadopsi program ini (Vodopivec, 2013a). Namun demikian, setiap negara menghadapi tantangan berbeda dalam implementasi jaminan kehilangan pekerjaan.

Implementasi dari jaminan kehilangan pekerjaan tidak hanya bergantung pada rancangan programnya, namun juga sangat bergantung pada keadaan spesifik suatu negara. Keberhasilan kinerja jaminan kehilangan pekerjaan di negara-negara OECD didasarkan pada pasar tenaga kerja yang berkembang, kapasitas administratif yang kuat, sektor informal yang berukuran kecil, rendahnya tingkat pengangguran, dan rendahnya risiko politik – kondisi-kondisi yang biasanya kurang terdapat di negara-negara berkembang (Vodopivec, 2013a).

Faktor lainnya adalah perubahan pasar tenaga kerja (The New York Times, 2021). Kesehatan pasar tenaga kerja dapat mempengaruhi tingkat pengangguran dan stabilitas ekonomi secara keseluruhan. Pengangguran yang tinggi dapat mengganggu stabilitas perekonomian, namun pasar tenaga kerja yang kuat dapat mendukung pertumbuhan ekonomi. Salah satu kegagalannya program jaminan kehilangan pekerjaan ini hanya menawarkan sedikit pelatihan untuk mendapatkan pekerjaan

kembali (The New York Times, 2021). Kinerja jaminan kehilangan pekerjaan juga sangat bergantung pada rancangan program dan juga pada kondisi spesifik suatu negara. Khususnya di negara-negara berkembang, jaminan kehilangan pekerjaan dapat mengurangi insentif untuk perlindungan diri dan menghilangkan kebiasaan menolong diri sendiri dalam komunitas lokal (World Bank, 2004).

Di masa depan, kinerja jaminan kehilangan pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Pertama, kondisi pasar kerja yang tidak menentu berpotensi pada terjadi risiko terhadap kehilangan pekerjaan. Vodopivec menjelaskan bahwa ciri-ciri utama pasar tenaga kerja dan kelembagaan di negara-negara berkembang yang mempengaruhi berfungsinya jaminan kehilangan pekerjaan (pengangguran), yaitu; besarnya sektor informal, lemahnya kapasitas administratif, dan besarnya risiko politik (Vodopivec, 2013b). Kedua, perkembangan teknologi canggih seperti Artificial Intelligence (AI) atau Artificial Super Intelligence (ASI), dan otomatisasi lainnya yang telah mengambil alih sejumlah jenis pekerjaan telah berkontribusi pada terjadinya pengangguran. Hasil kerja AI yang efektif dan biaya pengembangannya yang semakin murah mendorong banyak negara ke ambang revolusi teknologi yang dapat mengubah sistem kerja secara mendasar (OECD, 2023). Kondisi-kondisi tersebut berkontribusi pada kinerja jaminan kehilangan pekerjaan.

Di negara-negara berkembang, masalah-masalah yang dihadapi dalam mengimplementasikan jaminan kehilangan pekerjaan (World Bank, 2004), yaitu; kapasitas administratif lemah, banyak pekerja setengah pengangguran (*underemployed workers*), sektor informal yang besar, risiko politik tinggi, dan transfer pribadi meningkat akibat pemotongan. Kondisi ini tidak jauh berbeda dengan kondisi negara-negara maju terutama dengan risiko politik.

Sejumlah faktor lainnya yang berkontribusi pada terhambatnya penerapan jaminan kehilangan pekerjaan ini adalah masalah birokrasi dan tingginya tingkat pengangguran terselubung (*underemployment*) dan informalitas dengan prevalensi pekerjaan jangka pendek, musiman, paruh waktu dan multi-pekerja, serta wirausaha, terutama di kalangan perempuan, menghambat perlindungan pengangguran yang efektif dan berkelanjutan (Bista & Carter, 2017).

Dalam konteks yang lebih luas, kinerja pasar tenaga kerja yang masih lemah, dengan pertumbuhan lapangan kerja yang lambat, tingkat tenaga kerja yang tinggi masih menjadi tantangan. Selain itu, pekerja dengan kualifikasi rendah masih mengisi banyak posisi, dan kekurangan keterampilan terus menjadi tantangan (Allen, 2016). Hal ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi implementasi jaminan kehilangan pekerjaan sebuah negara.

Jaminan Kehilangan Pekerjaan di Indonesia

Di Asia, Indonesia adalah negara yang paling muda mengadopsi kebijakan jaminan kehilangan pekerjaan. Banyak pihak terutama Serikat Buruh dan Pekerja menyambut baik adanya program jaminan kehilangan pekerjaan ini. Kebijakan ini pertama kali diterapkan sejak bulan Februari 2022. Kehadiran UU No 20 tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan dasar legitimasi bagi penerapan jaminan kehilangan pekerjaan ini. Dalam mengadopsi kebijakan ini, Indonesia banyak belajar dari negara ASEAN lain yang terlebih dahulu telah menerapkan jaminan pengangguran. Di ASEAN, selain Indonesia dan Malaysia (2018), terdapat negara Thailand (2004) dan Vietnam (2009) yang terlebih dahulu menerapkannya. Pengalaman dari negara lain yang menyediakan jaminan kehilangan pekerjaan telah membuktikan bahwa skema ini merupakan salah satu mekanisme yang paling efektif dan efisien

melindungi para pengangguran dan keluarga mereka dari kemiskinan serta membantu dalam mendapatkan pekerjaan kembali (Schmitt, 2011).

Dengan berlakunya jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), jumlah jaminan sosial nasional di Indonesia menjadi 6 jenis, yaitu; Jaminan Kesehatan nasional (JKN), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pengangguran (JKP). Dalam dua tahun lebih pelaksanaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), sejumlah aspek telah menunjukkan progres, terutama jumlah penerima yang semakin meningkat dan infrastruktur JKP yang semakin baik. Namun demikian, terdapat sejumlah tantangan dalam implementasinya yang perlu diperbaiki.

JKP memiliki lama durasi 6 bulan yang diberikan kepada peserta khusus yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Terdapat tiga manfaat yang didapatkan oleh peserta JKP, yaitu; manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Semua manfaat ini dapat diperoleh melalui *single platform* yang dikenal dengan SIAPKerja. Platform ini mempertemukan semua *stakeholders* dalam penyelenggaraan JKP seperti Disnaker, Konselor, BPJS Ketenagakerjaan, BLK, Perusahaan/Badan Usaha, dan peserta JKP. Syarat kepesertaannya adalah selain di PHK yang dibuktikan dengan surat PHK, peserta BPJS yang memiliki masa iur minimal 12 bulan dalam 24 bulan terakhir dan membayar iuran selama 6 bulan berturut-turut sebelum terjadi PHK. Melalui akun SIAPKerja yang didesain oleh Kementerian Ketenagakerjaan, peserta dapat mendaftarkan diri dengan mengikuti sejumlah syarat yang telah ditentukan. Begitu pula, konselor yang bertugas memberikan konseling dan Perusahaan atau Badan Usaha sebagai penyedia lowongan pekerjaan terhubung dengan akun SIAPKerja.

Namun demikian, berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh Pusat Studi Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan FISIP UB dan Kementerian Ketenagakerjaan di tahun 2022-2023 mendapatkan sejumlah temuan terkait dengan permasalahan pelaksanaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Permasalahan-permasalahan tersebut diuraikan sebagai berikut ini;

1. Terkait dengan syarat kepesertaan. Beberapa peserta mengalami kesulitan dalam memenuhi syarat kepesertaan JKP. Untuk mendapatkan surat keterangan PHK, peserta yang bekerja pada Badan Usaha atau Penerima Kerja di luar domisili peserta, maka akan menyulitkan peserta untuk mendapatkan surat keterangan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).
2. Problem aksesibilitas. Banyak peserta yang mengalami kesulitan mengakses portal SIAPKerja. Tidak hanya disebabkan oleh kegagapan teknologi dari peserta, tapi juga perangkat handphone yang dimiliki peserta tidak kompatibel. Selain itu, kendala-kendala teknis dari portal SIAPKerja yang membutuhkan prosedur lama dalam mengkonfirmasi status peserta yang ter-PHK.
3. Sosialisasi minim. Banyak peserta dan *stakeholders* pemerintah seperti Disnaker, BLK (Balai Latihan Kerja), dan Serikat Buruh yang belum tahu dengan adanya Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
4. Layanan informasi pasar kerja yang tidak maksimal. Sejauh ini, konselor yang ada masih terbatas. Jumlah konselor tidak sebanding dengan jumlah pekerja yang terkena PHK. Selain itu, konselor yang dipilih berasal dari pengantar kerja yang ada di Disnaker Kabupaten/Kota yang berdampak pada terjadinya *double role* yang membebani konselor.
5. Pelatihan kerja yang macet. Layanan Pelatihan Kerja belum berjalan dengan baik. Dalam akun SIAPKerja, peserta belum

terhubung dengan BLK-BLK yang ada di daerah, sehingga pelatihan kerja untuk peserta belum berjalan dengan baik. Pada sebagian kasus, pelatihan kerja yang dibutuhkan tidak tersedia di wilayah peserta, sehingga membutuhkan tambahan biaya untuk mendapatkan pelatihan di luar domisili peserta. Hambatan lain, sejumlah jenis pelatihan diinginkan membutuhkan biaya pelatihan besar seperti pelatihan las kapal.

6. Koordinasi antar *stakeholders* JKP yang lemah. Sejauh ini, *stakeholders* yang terlibat dalam pelaksanaan JKP tidak terkoordinasi dengan baik. Tidak ada komunikasi yang terbangun antar *stakeholders*. Hal ini berdampak pada pembagian peran yang tidak jelas dan terhambatnya pelaksanaan JKP.
7. Keterbatasan Lowongan Pekerjaan di akun SIAPKerja. Jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia di akun SIAPKerja terbatas. Banyak peserta yang mendaftarkan diri pada lowongan pekerjaan di SIAPKerja yang tidak sesuai dengan minat atau keinginan peserta.
8. Sejumlah permasalahan tersebut, pada dasarnya tidak hanya dialami oleh negara Indonesia, tapi juga negara-negara lain bahkan yang telah lama menerapkan jaminan kehilangan pekerjaan ini.

Secara garis besar, meskipun sudah menunjukkan adanya capaian di pada beberapa aspek, pelaksanaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di Indonesia perlu menindaklanjuti sejumlah permasalahan di atas. Hal ini agar, JKP dapat menjadi kebijakan yang seyogianya bisa memberikan perlindungan sosial dan kesejahteraan kepada pekerja atau pengangguran.

Daftar Pustaka

- Allen, E. R. (2016). Analysis of Trends And Challenges in The Indonesian Labour Market. www.adb.org;
- Bedard, M., Carter, J., Thi, L. N., & Chandoevrit, W. (2023). Documenting unemployment insurance experiences: Chile, South Africa, Thailand and Viet Nam.
- Bedard, M., Carter, J., & Tsuruga, I. (2020). Praktik Internasional Perlindungan Pendapatan bagi Penganggur: Implikasi bagi Republik Indonesia.
- Berkowitz, S. A., & Basu, S. (2021). Unemployment insurance, health-related social needs, health care access, and mental health during the COVID-19 pandemic. *JAMA Internal Medicine*, 181(5), 699–702. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2020.7048>
- Bista, C. P., & Carter, J. (2017). Unemployment Protection: A Good Practices Guide and Training Package: Experiences from ASEAN. ILO.
- Burtless, G. (2018, November 28). When the next recession hits, will unemployment benefits be generous enough? Brookings.
- Carroll, E. (1999). Emergence and structuring of social insurance institutions: comparative studies on social policy and unemployment insurance. Akademitsky.
- Carter, J., Bédard, M., & Bista, C. P. (2013). Comparative review of unemployment and employment insurance experiences in Asia and worldwide. International Labour Organization .
- Fang, L., Nie, J., & Xie, Z. (2020). Unemployment insurance during a pandemic (2020–13). FRB Atlanta Working Paper. <https://doi.org/10.29338/wp2020-13>

- Fredriksson, D. (2021). Reducing unemployment? Examining the interplay between active labour market policies. *Social Policy & Administration*, 55(1), 1–17. <https://doi.org/10.1111/spol.12606>
- ILO. (2017). World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals.
- ILO. (2021). World Social Protection Report 2020–2022. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2020-22/lang--en/index.htm>
- ILO. (2023, March 24). Why the unemployment rate is a weak metric of decent work in Asia and the Pacific. International Labour Organization. https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_873357/lang--en/index.htm
- ISSA. (2022). Managing unemployment risks in Asia and the Pacific. ISSA. <https://www.issa.int/analysis/managing-unemployment-risks-asia-and-pacific>
- Nuzula, F., Nuraeni, Y., Nasution, F. A. P., & Muhyiddin. (2021). Kesiapan Lembaga Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Sistem Informasi Pasar Kerja Dalam Rangka Implementasi Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Obinger, H., & Schmitt, C. (2020). Total war and the emergence of unemployment insurance in western countries. *Journal of European Public Policy*, 27(12), 1879–1901. <https://doi.org/10.1080/13501763.2019.1696388>
- Obinger, H., & Schmitt, C. (2022). Unemployment insurance in the Global South since 1950: Drivers of policy adoption. *Global Social Policy*, 22(1), 67–83. <https://doi.org/10.1177/14680181211049654>
- O’Campo, P., Molnar, A., Ng, E., Renahy, E., Mitchell, C., Shankardass, K., St. John, A., Bamba, C., & Muntaner, C.

- (2015). Social welfare matters: A realist review of when, how, and why unemployment insurance impacts poverty and health. *Social Science & Medicine*, 132, 88–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.03.025>
- OECD. (2023). *OECD Employment Outlook 2023*. OECD. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
- Price, D. N. (1985). Unemployment insurance, then and now, 1935–85. *Soc. Sec. Bull.*, 48, 22.
- Schmid, G. (1995). Institutional incentives to prevent unemployment: Unemployment insurance and active labour market policy in a comparative perspective. *The Journal of Socio-Economics*, 24(1), 51–103. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-5357\(95\)90031-4](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-5357(95)90031-4)
- Schmitt, V. (2011). Promoting unemployment benefits and income security measures for workers in Asia: current debate, situation and way forward. International Labour Organization.
- Spadafora, F. (2023). U.S. Unemployment insurance through the Covid-19 crisis. *Journal of Government and Economics*, 9, 100069. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jge.2023.100069>
- Stone, C., & Chen, W. (2014). Introduction to Unemployment Insurance. <http://www.ssa.gov/history/reports/ces.html>.
- The New York Times. (2021, January 21). How the American Unemployment System Failed. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2021/01/21/business/economy/unemployment-insurance.html>
- Vodopivec, M. (2004). Income support for the unemployed: Issues and options. World Bank Publications.

- Vodopivec, M. (2013a). Introducing unemployment insurance to developing countries. *IZA Journal of Labour Policy*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.1186/2193-9004-2-1>
- Whiteside, N. (2014). Constructing Unemployment: Britain and France in Historical Perspective. *Social Policy and Administration*, 48(1), 67–85. <https://doi.org/10.1111/spol.12032>
- World Bank. (2004). Unemployment Insurance: Efficiency Effects and Lessons for Developing Countries. www.worldbank.org/labourmarkets
- Zweimüller, J. (2018). Unemployment insurance and the labour market. *Labour Economics*, 53, 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.06.003>

Jaminan Kehilangan Pekerjaan di Tengah Krisis

Lutfi Amiruddin

Pandemi dan Krisis Global

Tak pernah terbayangkan oleh Yati bahwa pekerjaan yang begitu dicintainya di sektor perhotelan akhirnya berakhir pada pertengahan 2020 lalu. Dia memulai karirnya di dunia perhotelan pada sekitar 2010 di Bali. Setelah lulus dari pendidikannya, dia langsung diterima di salah satu hotel dengan jaringan internasional, meski harus menapaki karir dari level paling bawah. Karena kemampuan yang dimilikinya, ia mampu menapaki karir dalam waktu yang relatif singkat. Situasi kerja yang nyaman membuatnya bertahan selama beberapa tahun di hotel ini, hingga akhirnya pandemi menghantam.

Ketika bencana wabah mulai menyebar, kunjungan wisatawan ke Bali mulai turun drastis. Hal ini pun berdampak pada munculnya masalah finansial hotel. Yati adalah satu di antara ribuan pekerja hotel yang akhirnya menyerah dengan keadaan waktu itu. Pihak hotel memang tak pernah memecatnya dengan memberikan surat PHK. Kala itu dia hanya dirumahkan. "Dirumahkan" adalah istilah yang merujuk pada buruh yang tidak dipekerjakan lagi oleh pihak hotel. Mereka tidak perlu datang ke tempat kerjanya, atau datang sekali atau dua kali dalam seminggu, tetapi konsekuensinya adalah

bahwa pekerja ini tak pernah menerima gaji penuh. Pihak hotel mengaku bahwa tujuan pemotongan gaji agar bisnis perhotelan tetap berjalan tetapi dengan tetap menjaga kebutuhan ekonomi pekerjanya (Ayupijaya, 2021). Situasi ini pelik, karena suami Yati juga mengalami hal serupa. Sedangkan mereka harus menghidupi keluarga. Sepasang suami istri dengan satu anak yang tinggal di Bali tentu saja membutuhkan pemasukan finansial yang cukup.

Setelah “dirumahkan” dengan status pekerjaan yang tidak jelas, akhirnya Yati menyerah. Dia memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan yang begitu dicintainya. Pada 2021 dia dan anaknya memutuskan untuk pulang kampung di rumah keluarganya di Malang untuk memulai kehidupan baru. Sementara suaminya masih bertahan di Bali. Pernah sesekali dia mencoba melamar pekerjaan di sektor perhotelan di Kota Malang dan Batu, tetapi memang situasi ekonomi pariwisata sedang tidak menentu akibat pandemi, membuatnya gagal memulai karir barunya.

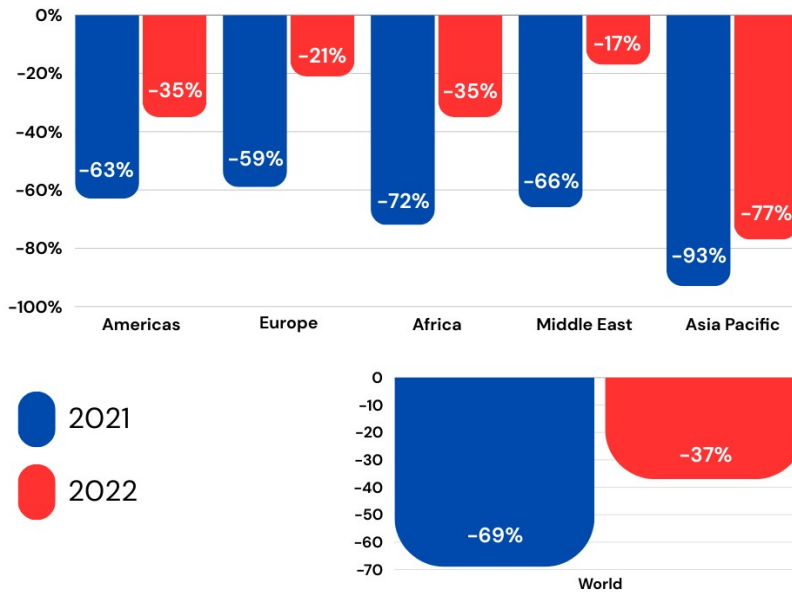
Sesungguhnya Yati tidak sendirian. Dia dan kawan-kawan pekerja sektor pariwisata mendapatkan dampak sangat signifikan atas pandemi. Pada Februari 2021 terdapat ribuan pekerja di Provinsi Bali kehilangan pekerjaan baik PHK maupun dirumahkan. Wilayah yang ditopang oleh ekonomi dari sektor pariwisata, seperti Badung, Denpasar, dan Gianyar memiliki angka pekerja dirumahkan dan PHK yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan kota atau kabupaten lainnya.

Tabel 4.1 Data Perusahaan, Pekerja Dirumahkan, dan PHK dampak Pandemi di Provinsi Bali per Februari 2021

No	Kabupaten/ kota	Dirumahkan		PHK	
		Perusahaan	Orang	Perusahaan	Orang
1	Badung	421	42.409	55	1.551
2	Denpasar	357	12.950	58	918
3	Gianyar	167	12.958	21	397
4	Tabanan	31	1.460	5	62
5	Jembrana	23	430	0	0
6	Buleleng	84	2.708	20	294
7	Bangli	30	897	2	10
8	Klungkung	71	1.772	0	0
9	Karangasem	304	3.519	29	117
	Total	1.488	79.103	190	3.349

Sumber: (Ayupijaya, 2021).

Karena sektor pariwisata ditopang oleh berbagai macam sektor jasa, seperti akomodasi, transportasi, hingga jual beli oleh-oleh, membuat industri ini terpuruk karena dampak bencana wabah yang terjadi. Penurunan drastis kunjungan turis akibat kebijakan menekan mobilitas manusia seperti Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) membuat sektor pariwisata terpuruk. United Nations World Tourism Organization (UNWTO) pada 2021 melaporkan bahwa ada 100 juta pekerjaan yang berhubungan dengan sektor pariwisata dari jasa akomodasi dan makanan dan minuman dengan 144 juta pekerja sedang terancam. Bisnis pariwisata dunia juga mengalami kerugian sebesar US \$ 910 triliun kerugian akibat hilangnya ekspor sektor pariwisata (UNWTO, 2021). Inilah sesungguhnya potret dari krisis global yang pada gilirannya membuat pasar kerja terpuruk.



Gambar 4.1 Penurunan Persentase Kedatangan Wisatawan Selama 2021-2022 (UNWTO, 2022).

Setelah pindah dan tinggal di Kabupaten Malang, sayangnya Yati tidak bisa mengakses bantuan ketenagakerjaan yang disediakan pemerintah waktu itu. Dia ingin ikut Kartu Prakerja, tetapi mengurungkan niatnya, karena proses pendaftaran yang panjang. Sedangkan untuk mendaftar pada program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) tidak bisa dilakukan karena dia harus berhadapan dengan syarat administrasinya. Untuk menjadi peserta JKP seorang buruh harus memiliki status PHK dari pekerjaan lamanya, dan bukan pengunduran diri. Demikian pula dengan pendaftaran JKP paling lama tiga bulan setelah mendapatkan surat PHK. Yati jelas tidak bisa memenuhi kriteria itu, karena selain status pengunduran dirinya, program JKP juga baru dimulai pada awal 2022.

Padahal, program yang bisa menopang pekerja ketika menghadapi masa krisis menjadi krusial karena dapat menjamin

masa depannya. Program jaminan ini dapat mempercepat buruh yang telah mengalami PHK dapat mendapatkan pekerjaan baru permanen dan mencegahnya kehilangan motivasinya (Wiryadi & Novendra, 2021). Maka, menjadi penting menyediakan program JKP di tengah situasi krisis bagi pekerja di Indonesia.

Namun demikian, yang perlu dipahami adalah bahwa pandemi bukanlah satu-satunya bencana yang berdampak pada sektor ketenagakerjaan. Indonesia yang secara geografis berlokasi pada pertemuan Lempeng Eurasia, Indo-Australia, dan Pasifik menyebabkan banyaknya gunung api aktif di sepanjang Sumatera, Jawa, hingga Papua. Pertemuan lempeng bumi aktif ini sekaligus menyimpan potensi gempa bumi yang sangat besar pada kepulauan Indonesia. Di lain pihak, risiko bencana lain juga berpotensi terjadi di wilayah ekuator ini seperti tsunami, banjir, tanah longsor, kekeringan, puting beliung, kebakaran lahan dan hutan (BNPB, 2023). Demikian pula dengan bencana teknologi juga berisiko terjadi, seperti lumpur Lapindo di Sidoarjo.

Tulisan ini berusaha mengungkapkan pentingnya jaminan kehilangan pekerjaan di Indonesia yang memiliki risiko tinggi atas krisis akibat bencana. Risiko bencana yang tinggi terjadi karena faktor marabahaya fisik (*hazard*) dan kerentanan (*vulnerability*) sosial-budaya-ekonomi ternyata berpengaruh pada pasar kerja. Karena krisis yang disebabkan oleh bencana tersebut muncul, maka pasar kerja juga berisiko terganggu, seperti buruh yang menjadi korban bencana, kondisi psikologis yang stress, turunnya upah, hingga kehilangan pekerjaan.

Krisis dalam Masyarakat Modern

Krisis muncul di tengah masyarakat modern dan dianggap sebagai situasi stres kolektif yang dirasakan bersama. Karena dirasakan secara kolektif oleh masyarakat, maka krisis merupakan

konsensus bersama dalam struktur sosial. Bencana, baik bencana alam maupun teknologi, dapat memberikan kontribusi pada lahirnya krisis dalam masyarakat (Quarantelli & Dynes, 1977). Terdapat pertentangan antara situasi yang dianggap "normal" dan "krisis". Situasi normal dianggap ketika tidak ada perubahan yang mengganggu keamanan masyarakat. Sebaliknya situasi "krisis" justru merupakan perubahan sosial yang mengguncang masyarakat modern. Istilah krisis digunakan untuk mendramatisasi situasi patologi sosial, kerusakan dan disorganisasi masyarakat. Situasi ini berhubungan dengan perubahan sosial yang tidak bisa diterima oleh Masyarakat (Hilhorst, 2013a; Holton, 1987).

Penjelasan mengenai krisis telah dibahas melalui karya-karya ahli sosiologi, seperti misalnya Jurgen Habermas dan Talcott Parson. Melalui bukunya berjudul *The Social System*, Parson menggambarkan bahwa krisis merupakan sebuah situasi di luar keadaan normal. Dengan menggunakan pendekatan struktural fungsional, yang mengandaikan bahwa masyarakat sama dengan tubuh, maka krisis diumpamakan sebagai keadaan yang tubuh sakit. Parson mencontohkan bahwa krisis berlangsung ketika dalam situasi perang. Perang merupakan situasi krisis yang bukan merupakan bagian dari situasi normal masyarakat, karena memang masyarakat dianggap hidup dalam kedamaian (Parsons, 2005).

Pendapat yang berbeda diutarakan oleh Habermas. Konsep krisis tidak hanya menjelaskan masalah situasi di luar normal masyarakat. Mendefinisikan situasi krisis bisa berarti pula sedang membenarkan klaim normatif atas situasi sosial yang stabil. Artinya krisis merupakan bagian dari *status quo* yang justru untuk memperkuat posisinya (Cordero, 2014). Itu berarti pula, situasi krisis bukan sekedar pembeda dengan situasi "normal". Muatan politis seperti siapa yang sedang mendefinisikan situasi itu, kebijakan politik, dan kondisi kerentanan kelompok sosial menjadi penting

untuk dilihat. Misalnya, pandemi bagi kelas pekerja sektor industri pariwisata adalah ancaman serius, karena membuat lesunya sektor pariwisata. Namun berbeda dengan elite politik dan pejabat yang tidak pernah menggantungkan hidupnya pada gaji bulanan sektor pariwisata.

Krisis sering kali dianggap sebagai dampak dari adanya bencana, konflik, atau kondisi politik yang kolaps, yang mendorong kebijakan darurat. Namun demikian, dalam kondisi krisis ini perlu dilihat kembali pada pertanyaan yang sangat politis, seperti “Krisis menurut siapa dan krisis milik siapa? Siapa yang mendefinisikan krisis ini? Siapa yang berwenang dalam mengatasi krisis ini?”. Dalam menyelesaikan krisis sering kali pula justru menciptakan krisis baru, yang berasal dari konflik kepentingan antara pemerintah dengan masyarakat. Pemerintah sebagai pihak yang memiliki kewajiban mengatasi krisis justru tidak bertanggung jawab yang pada akhirnya bertentangan dengan kepentingan masyarakat, atau gagal mengatasi krisis. Kondisi ini justru akan meningkatkan tensi antara pemerintah dengan Masyarakat, atau dengan kata lain munculnya krisis baru. Situasi ini menunjukkan bahwa definisi krisis menjadi sangat politis (Hilhorst, 2013).

Namun demikian yang perlu dipahami, bahwa krisis yang berasal dari bencana sesungguhnya bukanlah sesuatu yang alamiah. Krisis lebih merupakan bagian dari proses sosial-politik (Hartman & Squires, 2006; Mena, 2023). Bahkan krisis merupakan bagian integral dari masyarakat modern. Karya Ulrich Beck tentang masyarakat berisiko menggambarkan bahwa krisis yang pada akhirnya melanggar hak asasi manusia justru terjadi pada Masyarakat modern (Beck, 1996). Dalam taraf tertentu, kebijakan industrialisasi dari pemerintah, dengan berdasarkan legitimasi ilmu pengetahuan, sistem hukum, dan politik dan ekonomi, justru menyebarkan krisis di tengah masyarakat (Novenanto, 2015).

Krisis dan Pasar Kerja

Adanya kejadian bencana berdampak luas di sektor ketenagakerjaan, baik positif maupun negatif. Studi Kirchberger menunjukkan bahwa pasca gempa bumi Yogyakarta pada 2006 berdampak pada perpindahan pekerja sektor pertanian menuju konstruksi yang dibarengi dengan peningkatan upah di sektor tersebut. Namun demikian hal ini tidak terjadi pada sektor pekerjaan lain. Peningkatan upah dan perpindahan pekerjaan ini dikarenakan ketiadaan asuransi sosial dan bantuan kredit bagi pekerja (Kirchberger, 2017).

Peralihan pekerjaan akibat bencana juga menjadi temuan Garzón yang melakukan riset dampak kejadian badai tropis dari 2004 hingga 2014 pada sektor ketenagakerjaan di Jamaika. Studinya menunjukkan bahwa ada kecenderungan para pekerja terpaksa beralih dari pekerjaan formal ke informal, terutama pada pekerjaan di sektor jasa. Hal ini tentu saja bertalian dengan ketersediaan pekerjaan di sektor informal pasca bencana. Para penyintas terpaksa bekerja menjadi buruh kasar untuk membangun kembali rumah-rumah mereka yang rusak akibat gempa. Sedangkan kantor-kantor yang selama ini menyediakan pekerjaan formal juga belum pulih sepenuhnya (Garzón, 2017).

Studi dampak banjir di AS menunjukkan bahwa bencana ini mengurangi persentase pasar kerja rata-rata hingga 3,4%, dan baru pulih setahun setelah bencana (Sarmiento, 2007). Gempa bumi di Italia pada 2009 lalu berdampak pada turunnya partisipasi angkatan kerja pada pasar kerja pada 9 bulan setelah gempa. Penurunan partisipasi ini juga berhubungan dengan faktor gender dan pendidikan terakhir buruh (Di Pietro & Mora, 2015).

Badai Tornado di negara bagian Texas pada April 1998 juga berdampak pada penurunan jumlah pekerjaan pasca bencana terutama di sektor jasa, perdagangan, dan retail. Namun justru ada

peningkatan signifikan pada sektor pertambangan (Ewing et al., 2003). Hal ini berbeda terjadi pada dampak badai tornado di Kota Nashville, AS, bahwa terdapat peningkatan signifikan pasar kerja di bidang transportasi dan layanan publik, tetapi ada penurunan peluang pekerjaan di sektor asuransi, keuangan, dan perumahan (Ewing et al., 2004).

Secara mikro, dampak bencana seperti pandemi juga mengguncang psikologis para pekerja. Pemecatan, pemotongan gaji, dan beban kerja berlebih tanpa diiringi kenaikan gaji selama pandemi Covid-19 berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas kerja (Achiell et al., 2021). Beberapa sumber stres bagi pekerja yang harus melakukan pekerjaan jarak jauh (*work from home/ WFH*) antara lain seperti rasa bosan, jaringan internet, komunikasi, gangguan eksternal hingga jam kerja yang tak menentu (Buwana et al., 2022). Meskipun demikian pekerja masih bisa mengatasi dan mengelola persoalan stres melalui *coping strategy* dan memiliki daya resiliensi pasca PHK (Buwana et al., 2022; Fitriani & Purwandari, 2022).

Riset-riset di atas semakin menegaskan bahwa hubungan antara situasi krisis karena bencana dengan isu ketenagakerjaan erat kaitannya. Pertama, kejadian bencana dapat menciptakan risiko menurunnya peluang pekerjaan di sektor tertentu. Perubahan jenis pekerjaan dari pertanian menuju non-pertanian, atau dari sektor formal menjadi informal juga berpeluang terjadi. Kedua, partisipasi di dunia kerja juga berisiko menurun akibat kejadian bencana. Ketiadaan jaminan sosial dan bantuan kredit bagi buruh yang terdampak merupakan membuat lemahnya posisi pekerja (Kirchberger, 2017). Ketiga, munculnya krisis ketenagakerjaan akibat bencana pandemi juga berdampak pada meningkatnya stress, menurunnya tingkat produktivitas, dan demotivasi pekerja.

Akan tetapi temuan riset di atas semakin menunjukkan bahwa tenaga kerja mengalami kondisi yang rentan sebagai konsekuensi dari adanya krisis. Kerentanan itu tidak hanya pada jaminan ketersediaan pekerjaan, tetapi juga pada level psikologis pekerja. Dengan risiko di atas, maka semakin dibutuhkan jaminan kehilangan pekerjaan, terutama bagi buruh yang bekerja di lokasi dengan risiko bencana tinggi seperti Indonesia. Meskipun dianggap mampu menghadapi dampak bencana, masih dibutuhkan program jaminan kehilangan pekerjaan yang dapat menopang di saat muncul situasi darurat akibat krisis. Misalnya resiko kehilangan pekerjaan akibat pandemi yang bisa ditopang oleh program jaminan kehilangan pekerjaan (Wiryadi & Novendra, 2021). Sebab, dalam situasi krisis ini, pekerja dianggap sebagai kelompok yang rentan.

Kondisi Pasar Kerja Saat Krisis

Krisis akibat pandemi berdampak tak hanya di sektor kesehatan masyarakat, tetapi juga memukul sektor ekonomi global. Krisis yang lebih buruk dari pada Depresi Hebat pada 1930 ini berdampak pada berkurangnya jam kerja buruh, merosotnya partisipasi pekerja, juga pengurangan upah. Meskipun demikian, mekanisme pengurangan jam kerja dan pengurangan upah dapat menahan laju pengangguran sementara waktu. Hal ini terjadi pada negara yang tergabung dalam organisasi G20 (*International Labour Organization*, 2021).

Penanganan pandemi dengan mekanisme pembatasan interaksi masyarakat seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) membuat pertumbuhan ekonomi merosot. Pada pertengahan 2020 pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami minus 5,3%, yang tentu saja berpengaruh pada kondisi

ketenagakerjaan di Indonesia (Rizal, 2020). Data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat pada April 2020 terdapat sejumlah 1.943.916 orang dari 114.340 perusahaan yang dirumahkan dan terkena PHK. Rinciannya antara lain, terdapat buruh formal sejumlah 1.500.156 orang pekerja dari 83.546 perusahaan yang terkena PHK dan dirumahkan. Sedangkan di sektor informal, terdapat 443.760 orang dari 30.794 perusahaan mengalami hal yang sama (Indraini, 2020).

Badan Pusat Statistik mencatat bahwa per Agustus 2020 saja, terdapat 2,56 juta jiwa orang kehilangan pekerjaan, sebanyak 1,77 orang untuk sementara tidak bekerja atau dirumahkan, 0,76 juta berhenti bekerja, dan 24,03 juta jiwa terkena pengurangan jam kerja (Annur, 2020b). Pada Agustus 2020, angka pengangguran mengalami peningkatan sebanyak 2,67 juta bila dibandingkan dengan Agustus 2019. Dengan kata lain, jumlah angkatan kerja yang menganggur menjadi sebesar 9,77 juta orang pada Agustus 2020 (Fauzia, 2020).

Krisis akibat pandemi yang berdampak pada pasar kerja ditandai oleh peningkatan angka dan persentase Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan terdapat 10 jenis pekerjaan yang dengan persentase PHK terbesar, antara lain agen penjualan, pengemudi mobil/van/motor, buruh pertambangan dan konstruksi, tenaga perkantoran umum, teknisi ilmu kimia dan fisika, tenaga kebersihan dan juru bantu rumah tangga hotel dan kantor, pekerja penjualan, tenaga pengawas gedung dan kerumahtanggaan, pekerja kasar, dan terakhir buruh industri pengolahan (Annur, 2020a). Jenis-jenis pekerjaan itu adalah pekerjaan yang terimbas kebijakan pembatasan sosial. Misalnya, pekerjaan agen perantara penjualan-pembelian menjadi jenis pekerjaan dengan persentase PHK terbesar karena diharuskan melakukan interaksi langsung dengan

konsumen dan distributor. Hal yang sama sesungguhnya terjadi pula pada sektor pariwisata yang ditopang oleh sektor jual beli ini.

Dalam rangka memberikan jaminan bagi para pekerja setelah kehilangan pekerjaan, pemerintah akhirnya meluncurkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Setelah diluncurkan oleh pemerintah pada 2022, sesungguhnya program ini belum mendapat respon positif dari kalangan buruh. Misalnya, peserta JKP pada tiga bulan pertama pelaksanaan program pada 2022 sebanyak 1.076 peserta penerima manfaat pertama. Penerima manfaat kedua sejumlah 244 orang peserta, dan 62 orang penerima manfaat tahap ketiga JKP. Laporan ini juga menunjukkan bahwa ada 820 orang telah di proses asesmen. Terdapat pula 280 pekerja sedang mengikuti layanan konseling karir. Sebanyak 37 pekerja masih dalam proses wawancara pekerjaan baru. Data BPJS Ketenagakerjaan dari sektor formal mencatat ada 6 peserta yang mulai bekerja di perusahaan baru. Selain memfasilitasi pekerja yang mengakses pekerjaan baru formal, JKP juga memberikan peluang bagi mantan pekerja yang akan memulai pekerjaan baru secara mandiri. Sejumlah 716 pekerja kembali bekerja tetapi beralih ke sektor informal dan berwirausaha mandiri. Program ini juga memfasilitasi para pekerja yang bekerja secara mandiri tersebut, karena dianggap sebagai pekerja penerima upah (Respati, 2022). Secara ringkas, data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Jumlah dan Jenis Peserta JKP Triwulan I 2022

No.	Penerima manfaat JKP	Jumlah
1.	Peserta penerima manfaat yang telah menjalani proses asesmen	820 peserta

No.	Penerima manfaat JKP	Jumlah
2.	Peserta penerima manfaat yang sedang mengikuti konseling karir	280 peserta
3.	Peserta penerima manfaat dalam proses wawancara pekerjaan baru	37 peserta
4.	Peserta yang sudah bekerja kembali di sektor informal/pekerja mandiri	716 peserta
5.	Peserta yang sudah bekerja kembali di sektor formal/di perusahaan lain	6 peserta

Sumber: (Respati, 2022)

Dalam pelaksanaannya, JKP di Indonesia sesungguhnya lahir dari dua hal penting. Pertama, JKP lahir sebagai respon dari adanya pandemi (Wiryadi & Novendra, 2021). Pandemi Covid-19 yang memicu lesunya perekonomian dunia, pada gilirannya berdampak pada peningkatan angka pemutusan hubungan kerja, penurunan tingkat partisipasi kerja, peningkatan persentase TPT, dan peningkatan angka pekerja informal. Pelaksanaan JKP ini dianggap mampu menjawab kebutuhan bagi pekerja yang di-PHK dan dalam rangka mencari pekerjaan baru. Dengan adanya JKP, pekerja diharapkan bisa bangkit dari krisis yang menimpa mereka, baik yang berhubungan dengan ekonomi maupun psikologis.

Kendati demikian, terdapat hal serius yang patut diperhitungkan dalam implementasi JKP. Program JKP sesungguhnya berasal dari Jaminan Hari Tua (JHT) dari BPJS Ketenagakerjaan yang berusaha diklaim oleh pekerja ketika pandemi. Inilah yang kemudian, disebutkan Wiryadi dan Novendra bahwa terdapat persoalan kesalahan tata kelola JHT Pencairan

dana JHT tepat setelah buruh mengalami pemecatan, membuat program ini menjadi tidak sesuai fungsinya. Sebagai catatan, klaim dana JHT sebenarnya baru bisa dilakukan ketika peserta masuk di atas usia 55 tahun, mengalami disabilitas karena pekerjaannya, meninggal dunia, meninggalkan Indonesia dan pindah warga negara, atau mengalami pemecatan dengan masa kepesertaan minimal 5 tahun. Faktanya, tanpa perlu menunggu hingga berusia 56 tahun, peserta BPJS Ketenagakerjaan bisa mencairkan dana JHT (Wiryadi & Novendra, 2021).

Berasal dari persoalan JHT yang mengemuka itulah, JKP lahir. Dari persoalan di atas sesungguhnya menunjukkan bahwa belum ada skema yang secara spesifik menopang kehidupan pekerja yang disediakan oleh pemerintah ketika muncul situasi krisis. Lahirnya JKP yang berasal dari JHT sebenarnya tidak diperuntukkan untuk mendukung buruh yang kehilangan pekerjaannya.

Upaya Keluar dari Kerentanan

Laporan yang dirilis oleh Nilakurnia (2021) menunjukkan adanya peningkatan klaim JHT ketika pandemi berbarengan dengan naiknya angka PHK pada 2020. Namun juga mengalami penurunan pada 2021 meskipun juga berbarengan antara angka klaim JHT dengan angka PHK. Data yang dirilis Nilakurnia tersebut menunjukkan bahwa JKP selalu dianggap sebagai pengganti JHT oleh pemerintah. Pada awalnya pencairan dana JHT sangat diandalkan oleh buruh ketika mengalami PHK. Lalu, ketika sudah ada JKP, program JHT dikembalikan seperti semula, yakni boleh dicairkan dengan beberapa syarat, seperti telah berusia 56 tahun.

Namun demikian direktur eksekutif Trade Union Rights Center (TURC), sebuah Non Government Organization, menyebutkan bahwa proses pembentukan Permenaker No. 2 Tahun 2022 diasumsikan tertutup, tidak melibatkan buruh, tidak transparan, dan

tidak peka pada krisis akibat Covid-19 yang membuat banyak orang kehilangan pekerjaan (Thea, 2022). Proses pembentukan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2022 mencerminkan bagaimana kebijakan yang menyangkut hajat hidup orang banyak diputuskan secara *top-down*. Pendekatan implementasi ini berasal dari model kebijakan yang elitis, yang menempatkan pejabat pemerintah menjadi eksekutor, yang tak menyentuh kebutuhan rakyat, kemudian dijalankan oleh warganya (Pülzl & Treib, 2017). Model *top-down* ini pada implementasinya menjadi kurang partisipatoris karena belum melibatkan segenap *stakeholder* dalam pasar kerja. Yang patut pula diungkap antara lain masalah transparansi, koordinasi antar lembaga, hingga keberlanjutan program.

Pertanyaan berikutnya adalah mengapa program yang vital untuk menjamin kesejahteraan dan menopang kehidupan buruh di saat kehilangan pekerjaan, aturannya disusun tanpa melibatkan *stakeholder* buruh? Asumsinya, ketika keputusan dibuat, terdapat kondisi dan situasi krisis sebagai dampak bencana pandemi, sehingga kebijakan harus diputuskan secara cepat. Padahal situasi dianggap “darurat” itu sarat dengan kepentingan politis (Mauro, 2004). Demikian pula dengan situasi krisis juga merupakan hal yang sangat politis. Mengenai hal ini, pendapat dari Dorothea Hilhorst mengingatkan bahwa “Krisis menurut siapa dan krisis milik siapa? Siapa yang mendefinisikan krisis ini? Siapa yang berwenang dalam mengatasi krisis ini?” (Hilhorst, 2013). Ketika kepentingan atas definisi dan cara menyelesaikan krisis berbeda antara kepentingan pemerintah dengan buruh, maka justru bisa jadi akan muncul krisis baru.

Meski belum melibatkan *stakeholder* buruh dan ditetapkan secara *top down*, saat ini JKP bisa dianggap sebagai upaya jaringan pengaman sosial dalam membantu pekerja keluar dari situasi

kerentanan. Hal itu tercermin melalui adanya program-program seperti dukungan pencarian pekerjaan baru, pemberian uang tunai, hingga konseling yang sifatnya individual. Dukungan dalam pencarian pekerjaan baru dan uang tunai dalam jangka pendek akan mengurangi tekanan ekonomi. Sedangkan konseling, akan meringankan beban psikologis pekerja yang baru saja kehilangan pekerjaan.

Sebagai catatan, kerentanan (*vulnerability*) dipahami sebagai kemampuan (juga ketidakmampuan) individu maupun kelompok dalam mengakses sumber daya (*resources*) dan kekuasaan (*power*) yang ada (Henrickson & Fouché, 2018; Wisner, 1998). Konsep ini dilihat sebagai sesuatu yang memiliki tingkatan atau derajat, dan tidak bisa dilihat dalam bingkai hitam dan putih. Bisa sebuah kelompok atau individu mampu mengakses sumber daya dan kekuasaan, maka akan semakin mudah memiliki kontrol sosial itu, yang artinya semakin rendah kerentanannya. (Henrickson & Fouché, 2018). Seorang pekerja jasa pariwisata seperti Yati, dianggap memiliki kerentanan ketika dia tidak mampu ikut mengontrol kebijakan pembatasan yang berdampak pada turunnya jumlah wisatawan. Sebagai sektor yang sangat terpukul karena minimnya kunjungan, pekerja sektor pariwisata berada pada posisi yang sangat lemah. Kerentanan inilah yang kemudian membuat dampak krisis semakin terasa bagi pekerja.

Kendati demikian, kerentanan bisa dikonversi menjadi tanggap atas munculnya krisis di saat individu atau pun kelompok sosial bisa mengakses sumber daya dan kekuasaan (Henrickson & Fouché, 2018). Maka, program JKP ini diharapkan dapat mendukung pekerja menjadi lebih memiliki resiliensi ketika terjadi krisis. Dengan program yang ditawarkan di dalamnya, berupa dukungan finansial dan psikologis, diharapkan bahwa JKP menjadi sumber daya yang mudah dijangkau oleh buruh. Sesungguhnya program

semacam ini sangat dibutuhkan oleh Yati dan kawan-kawannya yang telah kehilangan pekerjaannya di sektor pariwisata.

Simpulan

Sebagai wilayah dengan potensi tinggi bencana, Indonesia memiliki potensi mengalami krisis dalam bidang ketenagakerjaan. Contoh nyata pandemi membuktikan bahwa pekerja menjadi rawan untuk kehilangan pekerjaannya. Adanya JKP berpotensi dalam menghindarkan pekerja pada kerentanan yang pada akhirnya membuat pekerja tidak siap ketika muncul ancaman krisis. Sebagai catatan, krisis akan terus berlangsung seiring dengan modernisme.

Dengan meringankan kerentanan pekerja, pemerintah dapat memberikan peluang bagi kondisi ketenagakerjaan untuk pulih lebih efektif. Kendati demikian, pelaksanaan JKP masih perlu dievaluasi agar semua pekerja dapat mengakses dengan mudah. Ke depan, masih diperlukan adanya langkah perbaikan dalam implementasi JKP. Perbaikan operasional di lapangan, pelibatan *stakeholder*, hingga kemudahan akses layanan yang bisa menjangkau semua kelompok pekerja, adalah langkah strategis yang bisa dilakukan oleh penyelenggara JKP.

Daftar Pustaka

- Achiel, Y., Soffy, B., Eka, A. A., & Kumaya, J. R. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Pekerja "Phk, Pemotongan Gaji, Dan Motivasi Kerja." *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v1i2.34>
- Annur, C. M. (2020a, November 17). Wabah Pengangguran di Masa Covid-19. [https://katadata.co.id/ariayudhistira/infografik/5fb33f097f7c7/wabah-pengangguran-di-masa-covid-19 %0A](https://katadata.co.id/ariayudhistira/infografik/5fb33f097f7c7/wabah-pengangguran-di-masa-covid-19%0A)
- Annur, C. M. (2020b, November 26). 10 Jenis Pekerjaan yang Paling Banyak Kena PHK Imbas Covid-19. [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/11/26/10-jenis-pekerjaan-yang-paling-banyak-kena-phk-imbacovid-19 %0A](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/11/26/10-jenis-pekerjaan-yang-paling-banyak-kena-phk-imbacovid-19%0A)
- Ayupijaya, M. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Ketenagakerjaan di Provinsi Bali. *Jurnal Bali Membangun Bali*, 2(3), 152–168. <https://doi.org/10.51172/jbmb>
- Beck, U. (1996). World Risk Society as Cosmopolitan Society? Ecological Questions in a Framework of Manufactured Uncertainties. *Theory, Culture & Society*, 13(4), 1–32.
- BNPB. (2023). *RBI (RISIKO BENCANA INDONESIA) 2023 "Memahami Risiko Sistemik di Indonesia."* BNPB.
- Buwana, S. A. N., Suhariadi, F., & Sugiarti, L. R. (2022). Sumber Stres dan Coping Stress Pekerja dalam Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(1), 12–25. <https://doi.org/10.35891/jip.v9i1.2643>
- Cordero, R. (2014). Crisis and critique in Jürgen Habermas's social theory. *European Journal of Social Theory*, 17(4), 497–515. <https://doi.org/10.1177/1368431013520387>
- Di Pietro, G., & Mora, T. (2015). The effect of the L'Aquila

- earthquake on labour market outcomes. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 33(2), 239–255. <https://doi.org/10.1068/c12121r>
- Ewing, B. T., Kruse, J. B., & Thompson, M. A. (2003). A comparison of employment growth and stability before and after the fort worth tornado. *Environmental Hazards*, 5(2), 83–91. <https://doi.org/10.1016/j.hazards.2004.05.002>
- Ewing, B. T., Kruse, J. B., & Thompson, M. A. (2004). Employment Dynamics and the Nashville Tornado. *Regional Analysis Policy*, 34(4), 1–14.
- Fauzia, M. (2020). *Dampak Pandemi: Indonesia Resesi, Pengangguran Tembus 9,77 Juta*. [ttps://money.kompas.com/read/2020/11/06/081247126/dampak-pandemi-indonesia-resesi-pengangguran-tembus-977-juta?page=all %0A](https://money.kompas.com/read/2020/11/06/081247126/dampak-pandemi-indonesia-resesi-pengangguran-tembus-977-juta?page=all%0A)
- Fitriani, S., & Purwandari, E. (2022). Resilience of Workers Who Have Been Laid Off Due to The Covid-19 Pandemic. *Socia Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 19(1), 23–35.
- Garzón, C. J. P. (2017). The Effects of Natural Disasters on the Labour Market: Do Hurricanes Increase Informality? *Inter-American Development Bank Country. Department Caribbean Group*, 854(December), 1–39.
- Hartman, C., & Squires, G. D. (2006). Pre-Katrina, Post-Katrina. In *There is No Such Thing As a Natural Disaster: Race, Class, and Hurricane Katrina*. Taylor & Francis Group.
- Henrickson, M., & Fouché, C. (2018). Vulnerability and marginality in human services. In *Aotearoa New Zealand Social Work* (Vol. 30, Issue 2). <https://doi.org/10.11157/anzswj-vol30iss2id525>
- Hilhorst, D. (2013). Disaster, conflict and society: Everyday politics of crisis response. In *Disaster, Conflict and Society in Crises: Everyday Politics of Crisis Response*. <https://doi.org/>

10.4324/9780203082461

- Holton, R. J. (1987). The Idea of Crisis in Modern Society. *The British Journal of Sociology*, 38(4), 502. <https://doi.org/10.2307/590914>
- Indraini, A. (2020). *Duh! Nyaris 2 Juta Pekerja Dirumahkan dan Kena PHK Negara Corona*. [https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4982393/duh-nyaris-2-juta-pekerja-dirumahkan-dan-kena-phk-negara-corona %0A](https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4982393/duh-nyaris-2-juta-pekerja-dirumahkan-dan-kena-phk-negara-corona-%0A)
- Kirchberger, M. (2017). Natural disasters and labour markets. *Journal of Development Economics*, 125, 40–58. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2016.11.002>
- Mena, R. (2023). Advancing “no natural disasters” with care: risks and strategies to address disasters as political phenomena in conflict zones. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 32(6), 14–28. <https://doi.org/10.1108/DPM-08-2023-0197>
- Nilakurnia, R. (2021). *Dari PHK Kembali Kerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Peran BPJS Ketenagakerjaan*.
- Novenanto, A. (2015). Membangun Bencana: Tinjauan Kritis atas Peran Negara dalam Kasus Lapindo. *Masyarakat, Jurnal Sosiologi*, 20(2).
- Parsons, T. (2005). The Social System. In *American Anthropologist* (Vol. 56, Issue 3). Routledge. <https://doi.org/10.1525/aa.1954.56.3.02a00240>
- Quarantelli, E. L., & Dynes, R. R. (1977). Response to Social Crisis and Disaster. *Annual Review of Sociology*, 3(1), 23–49. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.03.080177.000323>
- Respati, A. R. (2022). *Tiga Bulan Berjalan, Penerima Manfaat JKP Sudah 1.076 Peserta*.
- Rizal, J. G. (2020). *Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak pada*

- Sektor Ketenagakerjaan Indonesia? [https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia?page=all %0A](https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia?page=all%0A)
- Sarmiento, C. (2007). The impact of flood hazards on local employment. *Applied Economics Letters*, 14(15), 1123–1126. <https://doi.org/10.1080/13504850600606026>
- Thea, A. (2022). *Progran JKP Dinilai Belum Inklusif Melindungi Buruh Ketimbang JHT*.
- UNWTO. (2021). *TOURISM AND COVID-19 – UNPRECEDENTED ECONOMIC IMPACTS*. <https://www.unwto.org/tourism-and-covid-19-unprecedented-economic-impacts>
- UNWTO. (2022). *IMPACT ASSESSMENT OF THE COVID-19 OUTBREAK ON INTERNATIONAL TOURISM*. <https://www.unwto.org/impact-assessment-of-the-covid-19-outbreak-on-international-tourism>
- Wiryadi, K. J., & Novendra, B. (2021). Jaminan Kehilangan Pekerjaan Dampak Pandemi Covid-19 : Pengaturan, Manfaat, dan Perbandingannya dengan Negara Lain Job Loss Insurance Impact of Covid-19 Pandemic: Regulations, Benefits, and Comparisons with Other Countries. *Jurnal Negara Hukum*, 12(1), 23–41.
- Wisner, B. (1998). Marginality and vulnerability: why the homeless of Tokyo don't "count" in disaster preparations. *Applied Geography*, 18(1), 25–33. [https://doi.org/10.1016/S0143-6228\(97\)00043-X](https://doi.org/10.1016/S0143-6228(97)00043-X)

Inovasi Sosial Melalui Penggunaan Teknologi dalam Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia

Genta Mahardhika Rozalinna

Pendahuluan

Isu-isu ketenagakerjaan di seluruh dunia memiliki berbagai isu yang menjadi perhatian. Isu-isu tersebut antara lain perlindungan tenaga kerja, upah minimum, serta masa tunggu peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pada forum G20 di India, Kementerian Ketenagakerjaan mendukung tiga isu prioritas yaitu mengatasi kesenjangan keterampilan global, perlindungan sosial bagi pekerja berbasis *platform* digital, dan pembiayaan perlindungan sosial berkelanjutan (Anam, 2023).

Kesenjangan keterampilan global dalam ketenagakerjaan menjadi perhatian penting, terutama dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan memenuhi tuntutan pasar global. Beberapa inovasi yang telah dilakukan di Indonesia, seperti Program Kartu Prakerja, Bantuan Subsidi Upah, dan Jaminan Kehilangan. Inovasi-inovasi tersebut ditujukan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan telah terbukti berhasil menyerap 30% penerima manfaat. Selain itu, *Global Skill Center* turut berperan dalam

mempercepat pengembangan kualitas tenaga kerja di Indonesia dengan mempromosikan 20 keterampilan yang berguna pada perkembangan industri ekonomi hijau, digital, dan kesehatan (Perekonomian & Indonesia, 2022). Menurut Kementerian Ketenagakerjaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan kerja merupakan langkah penting dalam mengatasi kesenjangan keterampilan tenaga kerja. Di tingkat ASEAN, kesenjangan keterampilan juga menjadi isu serius yang dapat mengancam integrasi ekonomi kawasan. Keterampilan pekerja yang tidak sesuai dengan tuntutan pasar dapat menjadi hambatan dalam menciptakan pasar tunggal yang kompetitif. Oleh karena itu, upaya guna mengurangi kesenjangan keterampilan tenaga kerja menjadi kunci penting dalam menghadapi tantang global dalam ketenagakerjaan. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi kesenjangan keterampilan tenaga kerja menjadi kunci penting dalam menghadapi tantangan global dalam ketenagakerjaan (Tjahjadi, 2023).

Perlindungan sosial bagi pekerja berbasis *platform* digital masih menjadi isu yang sedang dibahas di berbagai negara, termasuk Indonesia. Berdasarkan perkembangan media sosial dan *platform online* seperti media sosial *Instagram*, *Facebook*, dan *WhatsApp* telah digunakan untuk berbisnis dan mempromosikan produk. Selain itu, *platform online* seperti *Social Bread* juga menjadi *marketplace* yang menghubungkan *influencer* dan UKM dengan kehadiran digital mereka. Meskipun informasi tentang perlindungan sosial spesifik untuk pekerja berbasis platform digital tidak ditemukan, penting untuk terus memantau perkembangan kebijakan dan regulasi terkait di Indonesia maupun di negara lain (Social Bread, 2023).

Pembiayaan perlindungan sosial berkelanjutan merupakan cara pandang yang diperlukan untuk memperluas cakupan

kepesertaan jaminan sosial dan kontribusi sosial. Di Indonesia, terdapat beberapa program perlindungan sosial yang bervariasi namun menghadapi tantangan seperti keterwakilan pekerja dan perlakuan yang adil. Pada Tahun 2020, Indonesia meningkatkan alokasi anggaran belanja negara yang semula Rp 2.540,4 triliun menjadi Rp 2.613,8 triliun, di mana sebesar Rp 255,1 triliun dibagikan untuk sistem perlindungan sosial (Tobing, 2023). Usulan untuk penyempurnaan sistem perlindungan sosial Indonesia secara bertahap akan bertransformasi dari sistem perlindungan sosial yang menyasar menuju suatu sistem perlindungan sosial yang inklusif. Investasi yang lebih tinggi dalam sistem perlindungan sosial dapat berkontribusi pada pengurangan kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan anak-anak dan keluarga, serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga mampu mempercepat pertumbuhan ekonomi (TNP2K, 2022).

Isu-isu ketenagakerjaan yang menjadi perhatian hampir di semua negara seharusnya diikuti dengan peran inovasi teknologi dalam transformasi pasar kerja. Peran inovasi teknologi dalam transformasi pasar kerja sangat signifikan. Teknologi telah menjadi pendorong utama perubahan ekonomi di era modern, mengubah lanskap ekonomi modern melalui peningkatan produktivitas, dorongan inovasi, dan transformasi pasar kerja. Inovasi juga memungkinkan efisiensi operasional yang lebih baik, memperbaiki produktivitas, dan menciptakan lapangan kerja baru. Selain itu, inovasi teknologi memainkan peran kunci dalam menciptakan peluang baru, meningkatkan efisiensi, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Revolusi industri 4.0 juga berpengaruh pada sumber daya manusia dan ketenagakerjaan di pasar tenaga kerja, di mana perkembangan teknologi memainkan peran sentral dalam transformasi ini (Mahendra Ardiansyah, 2023). Dengan demikian, inovasi teknologi memiliki

dampak yang signifikan dalam mengubah pasar kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Tantangan Ketenagakerjaan Saat Ini di Indonesia

Kondisi ketenagakerjaan saat ini di Indonesia menunjukkan beberapa perkembangan. Pertumbuhan ekonomi pada Triwulan I 2022 mencapai 5,01%, sementara rata-rata upah buruh mengalami peningkatan. Selain itu, terjadi penurunan tingkat pengangguran terbuka dari 6,26% pada Februari 2021 menjadi 5,83% pada Februari 2022. Hal ini menandakan adanya perbaikan dalam sektor ketenagakerjaan (*Direktorat Jenderal Anggaran*, 2014; *Keuangan*, 2023). Perbaikan dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia terlihat dari beberapa indikator, seperti pertumbuhan ekonomi yang terjaga, peningkatan rata-rata upah buruh, dan penurunan tingkat pengangguran terbuka. Kondisi pemulihan perekonomian di sektor ketenagakerjaan terlihat pada enam hal, yaitu peningkatan jumlah tenaga kerja, peningkatan upah, peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, dan peningkatan kesempatan kerja. Selain itu, program perlindungan sosial di Indonesia memegang peran penting dalam upaya pengentasan kemiskinan serta pembangunan ekonomi.

Sebelum pandemi COVID-19, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan beberapa perkembangan. Namun, ada beberapa tantangan yang perlu diperhatikan antara lain: 1) dominasi teknologi menjadi tantangan tersendiri bagi seluruh tenaga kerja di dunia, termasuk di Indonesia, dan 2) masalah ketenagakerjaan di Indonesia mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan, ditandai dengan jumlah pengangguran dan setengah pengangguran. Pandemi COVID-19 menjadi peristiwa yang mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan di seluruh dunia,

termasuk di Indonesia. Pemerintah harus mengambil kebijakan yang tepat untuk membantu masyarakat dan tenaga kerja selama pandemi dan setelahnya (Syahril, 2020).

Selama pandemi COVID-19, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan beberapa perubahan. Pandemi menyebabkan pengurangan jumlah tenaga kerja, penurunan upah, dan peningkatan tingkat kemiskinan. Menurut laporan kajian dari Kementerian Koordinator Perekonomian, pandemi COVID-19 menyebabkan penurunan jumlah tenaga kerja dan pengurangan pendapatan akibat penurunan pertumbuhan ekonomi (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, 2021). Selain itu, riset dari SMERU Research Institute menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 menghapus 2% dari jumlah angkatan kerja di Indonesia, yang mencapai 137,91 juta orang. Hal ini berarti meningkatkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) menjadi 6,2-6,7% dari total angkatan kerja. Pandemi COVID-19 juga menyebabkan perubahan lanskap pasar kerja, di mana terjadi penurunan penyerapan tenaga kerja dan perubahan dalam permintaan tenaga kerja (Rahman, 2020). Total rata-rata upah akibat COVID-19 turun menjadi 5,18 persen dibandingkan Agustus 2019 (Heldini, 2021).

Tingkat kemiskinan di perkotaan Indonesia per September 2021 adalah sebesar 7,60%, sementara di daerah perdesaan adalah 12,53%. Pada Agustus 2021, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia turun menjadi 6,5% dari 7,1% pada Agustus 2020, setara dengan 0,67 juta orang. Penurunan tingkat pengangguran dan peningkatan penyerapan tenaga kerja juga terjadi, menunjukkan pemulihan ekonomi yang semakin kuat. Program perlindungan sosial diharapkan tetap kuat untuk mengurangi kemiskinan dan mendukung pemulihan ekonomi yang berkelanjutan. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa tingkat pengangguran dan

tenaga kerja berpengaruh terhadap kemiskinan melalui pertumbuhan ekonomi (Prasetya & Sumanto, 2022).

Selain kondisi ketenagakerjaan dan tingkat kemiskinan, data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) menunjukkan bahwa (Zulfiyandi et al., 2021):

1. Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Indonesia berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional periode Februari 2021 diperkirakan sebanyak 205,36 juta orang.
2. Penduduk Usia Kerja (PUK) pada periode Agustus 2022 sebanyak 209,42 juta orang, terdiri dari 68,63 persen Angkatan Kerja (AK) dan 31,37 persen non-angkatan kerja.
3. Terdapat 143,72 juta jiwa angkatan kerja pada Agustus 2022, dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 68,63%.
4. Data keadaan angkatan kerja di Indonesia pada Semester I tahun 2023 disajikan dalam publikasi yang menggambarkan keadaan angkatan kerja di Indonesia.

Data angkatan kerja nasional sangat penting untuk melakukan upaya yang bersifat antisipatif untuk perbaikan dan penyempurnaan sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Dukungan data dan informasi yang berkualitas, relevan, akurat, *up to date*, lengkap, berkesinambungan, dan mudah diakses sangat dibutuhkan agar keputusan dan kebijakan yang diambil akan berdasarkan fakta/bukti.

Pada akhirnya, ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi beberapa tantangan seperti pertumbuhan ekonomi dan kebijakannya di berbagai sektor, pengangguran yang diakibatkan karena inflasi, ketidakpastian pekerjaan, dan kesenjangan gaji, penyebaran tenaga kerja yang tidak merata seperti lebih banyak memadat di Pulau Jawa, dan kebijakan pendidikan dan latihan yang lebih konsisten untuk menghadapi ketenagakerjaan.

Perkembangan Teknologi dan Tantangan Ketenagakerjaan

Perkembangan teknologi telah memberikan dampak yang signifikan dalam pasar kerja, baik secara global maupun di Indonesia. Dampak ini mencakup perubahan dalam cara kerja, peningkatan kompetensi tenaga kerja, pengurangan tenaga kerja, dan penciptaan peluang pekerjaan baru. Di Indonesia, perkembangan teknologi, terutama dalam era Revolusi Industri 4.0, telah menimbulkan berbagai dampak terhadap pasar kerja. Salah satunya adalah peningkatan beban bagi negara dalam mengatasi masalah peningkatan kompetensi tenaga kerja, pengangguran, dan kesenjangan kesejahteraan. Hal ini menuntut adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja agar mampu beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang.

Perkembangan teknologi juga telah mengubah cara kerja di berbagai sektor. Contohnya, adopsi pembayaran digital yang mengurangi kebutuhan akan pekerja konvensional di sektor jasa keuangan. Di sisi lain, perkembangan teknologi juga membuka peluang pekerjaan baru, terutama dalam sektor-sektor terkait teknologi informasi, ekonomi digital, dan profesi-profesi baru yang muncul akibat transformasi digital. Dampak perkembangan teknologi juga dapat berpotensi mengakibatkan pengurangan tenaga kerja. Penerapan teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan dan komputasi, dapat mengakibatkan pengurangan tenaga kerja dalam beberapa sektor. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pelaku industri untuk meminimalkan dampak pengurangan tenaga kerja ini melalui kebijakan yang mendukung pelatihan ulang tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja baru. Secara keseluruhan, perkembangan teknologi telah membawa dampak yang kompleks dalam pasar kerja. Sementara teknologi membawa efisiensi dan inovasi, hal ini juga menuntut adanya

penyesuaian dalam hal keterampilan tenaga kerja dan kebijakan ketenagakerjaan.

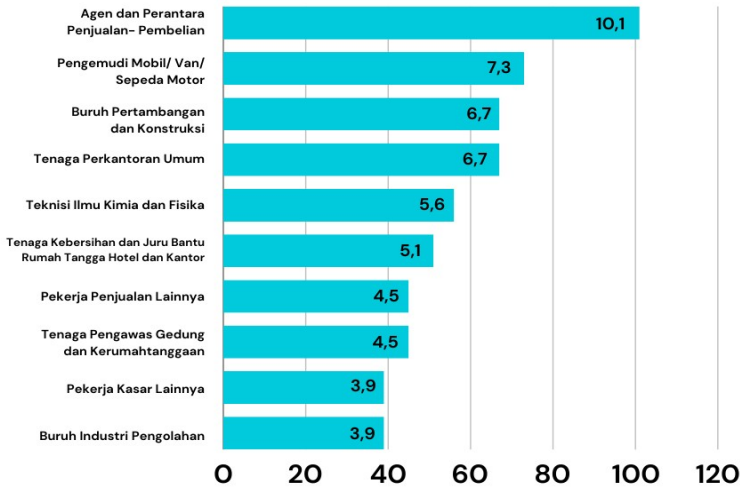
Dampak utama dari perkembangan teknologi terhadap tenaga kerja adalah perlunya adaptasi. Tenaga kerja, termasuk dalam berbagai sektor seperti kesehatan, industri, dan jasa, perlu mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berlangsung. Hal ini mencakup kemampuan untuk menggunakan perangkat lunak, sistem manajemen informasi, dan teknologi yang semakin canggih. Adaptasi teknologi juga mempengaruhi cara kerja dan tuntutan keterampilan. Tenaga kerja perlu terus mengembangkan keterampilan baru dan beradaptasi dengan perubahan teknologi agar tetap relevan dalam pasar kerja yang terus berubah. Hal ini menuntut adanya pendidikan dan pelatihan secara berkala agar tenaga kerja mampu memenuhi tuntutan pasar kerja yang semakin canggih. Namun, adaptasi teknologi juga dapat mengakibatkan tantangan bagi tenaga kerja, terutama dalam hal kesenjangan keterampilan. Tidak semua tenaga kerja memiliki akses atau kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru, yang dapat mengakibatkan kesenjangan keterampilan dan sulitnya mendapatkan pekerjaan (Fisipol, 2023).

Dalam hal pemanfaatan teknologi, terdapat kesenjangan antar generasi, terutama antara orang lanjut usia (lansia) dan generasi muda. Lansia umumnya menggunakan teknologi seperti ponsel genggam dan aplikasi, namun tidak seintensif generasi milenial. Mereka mengakui bahwa teknologi dapat membantu dalam kehidupan sehari-hari, namun kemampuan tersebut dipengaruhi oleh kemampuan finansial untuk membeli teknologi. Di sisi lain, generasi muda tumbuh dan hidup di era teknologi yang maju, menggunakan teknologi untuk berbagai keperluan seperti komunikasi, mencari informasi, dan berbelanja online. Kesadaran akan pentingnya penggunaan teknologi dalam dunia yang semakin terhubung dan global juga lebih tinggi di kalangan generasi muda.

Kesenjangan ini dapat menimbulkan tantangan, namun dengan sikap yang positif dan pemahaman yang baik, perbedaan tersebut dapat diatasi dan dimanfaatkan untuk keuntungan bersama. Anak muda perlu bersikap sabar dan memahami kekurangan orang tua dalam penggunaan teknologi, serta mendorong mereka untuk memanfaatkannya dengan bijak. Di sisi lain, orang tua perlu terbuka untuk mempelajari dan memahami teknologi, serta memanfaatkannya sesuai kebutuhan.

Penting untuk memfasilitasi pelatihan dan pendampingan bagi lansia dalam memanfaatkan teknologi secara efektif. Selain itu, generasi muda juga perlu memahami bahwa teknologi dapat menjadi alat yang memudahkan, namun juga perlu digunakan dengan bijak. Kesenjangan dalam memanfaatkan teknologi antar generasi dapat diatasi, dan teknologi dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan kualitas hidup semua pihak (Nuriana et al., 2019).

Di era pandemi COVID-19 terdapat banyak kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di berbagai sektor pekerjaan.

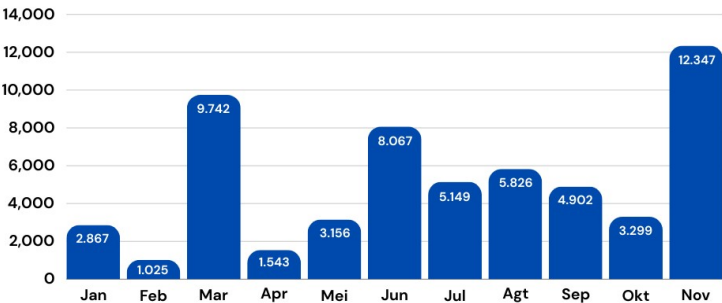


Sumber: Amazon Web Series

Gambar 5.1 Data 10 Jenis Pekerjaan yang Paling Banyak Kena PHK Imbas Covid-19

Merujuk pada data di atas menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang paling banyak terkena dampak karena pandemi Covid-19 adalah agen dan perantara penjualan-pembelian yaitu sebesar 10,1%. Dari sisi yang lain, PHK tersebut tidak memandang usia dan dapat terjadi pada siapa pun. Dalam data Kemnaker RI mencatat bahwa sebanyak 2,8 juta korban PHK di era pandemi COVID-19, bahkan Menkeu Sri Mulyani menyatakan ada 5 juta lebih pekerja ter-PHK. Banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan produktivitas usaha dan terpaksa melakukan PHK untuk mengurangi biaya operasional. Pandemi COVID-19 juga mendorong penerapan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di banyak perusahaan, yang menyebabkan penurunan daya konsumsi masyarakat dan kesulitan *cash flow*, yang menjadi faktor utama timbulnya banyak PHK (UTA'45, 2020).

Banyaknya PHK tidak hanya terjadi selama masa pandemi COVID-19. Namun di era digital, perkembangan teknologi dapat mengancam pekerjaan konvensional dan memicu PHK. Otomatisasi dan adaptasi teknologi dapat mengakibatkan pengurangan tenaga kerja dalam beberapa sektor (Lia, 2023). Seperti pada data di bawah ini yang menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2023 terdapat sebanyak 57.923 orang. Yang mana jumlah PHK tertinggi pada Bulan November (Ahdiat, 2024).



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (2023)

Gambar 5.2 Data Jumlah Karyawan yang Terkena PHK di Indonesia (Januari-November 2023)

Perusahaan juga diharapkan untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan teknologi, sehingga dapat meminimalkan dampak PHK akibat otomatisasi dan adaptasi teknologi (Lia, 2023). Adaptasi teknologi juga dapat mengakibatkan kesenjangan keterampilan di kalangan tenaga kerja. Tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan teknologi baru dapat mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan. Sehingga dari sisi pekerja konvensional harus terus mengembangkan keterampilan baru dan beradaptasi dengan perubahan teknologi agar tetap relevan dalam pasar kerja yang semakin canggih.

Meskipun demikian, teknologi juga menciptakan peluang pekerjaan baru, terutama dalam sektor-sektor terkait teknologi informasi, ekonomi digital, dan profesi-profesi baru yang muncul akibat transformasi digital. Penting bagi pekerja untuk terus mengembangkan keterampilan dan memperoleh pengetahuan tentang teknologi yang terus berkembang untuk dapat bersaing dalam pasar kerja yang semakin canggih. Perusahaan juga diharapkan untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan teknologi, sehingga dapat meminimalkan dampak PHK akibat otomatisasi dan adaptasi teknologi.

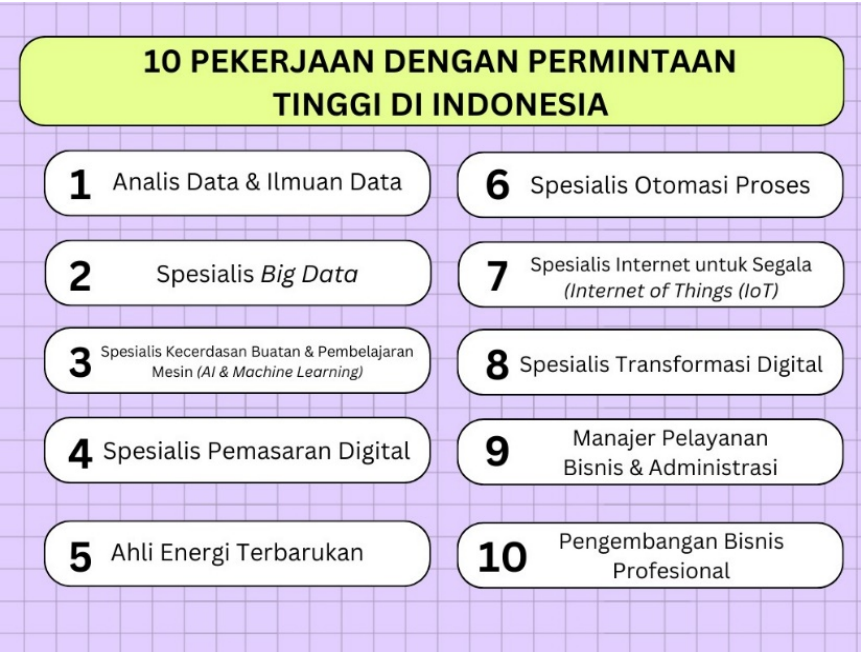
Peluang dan Tantangan: Implementasi Teknologi di Dunia Kerja

Implementasi teknologi di dunia kerja dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja perusahaan. Teknologi dapat digunakan untuk mengotomatisasi proses bisnis, seperti penggunaan perangkat lunak dan sistem manajemen informasi. Selain itu, teknologi juga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan, seperti penggunaan

robotika dan otomasi. Selain itu teknologi berpengaruh dalam berbagai sektor industri di Indonesia seperti mencakup *e-commerce*, teknologi, dan bisnis lainnya. Berikut ini contoh dari penerapan teknologi dalam berbagai sektor antara lain: 1) perusahaan *e-commerce* seperti Shopee, Tokopedia, Lazada, Bukalapak, hingga sosial media Tiktok yang telah menggunakan teknologi informasi untuk membantu mereka dalam meningkatkan efisiensi, pelayanan pelanggan, dan keuntungannya. *Platform e-commerce* ini memungkinkan penjual dan pembeli dari berbagai daerah berinteraksi dan melakukan transaksi secara *online*, 2) teknologi informasi yang digunakan oleh perusahaan di berbagai sektor, seperti retail, keuangan, dan jasa, 3) keamanan informasi, dalam hal ini teknologi informasi dapat digunakan untuk melindungi informasi yang dimiliki perusahaan dari pencurian data dan serangan siber dan memastikan keamanan data di seluruh rantai perusahaan (Nusa, 2023).

Efisiensi teknologi dalam tenaga kerja dapat terlihat dari peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Teknologi dapat membantu pekerja dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, teknologi juga dapat membantu pekerja dalam mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas hasil kerja, sehingga meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, teknologi juga dapat membantu pekerja dalam mengatasi kesulitan fisik dan mental yang terkait dengan pekerjaan. Misalnya, teknologi dapat membantu pekerja dalam mengurangi risiko cedera dan kelelahan akibat bekerja dalam posisi yang tidak nyaman atau berulang-ulang. Teknologi juga dapat membantu pekerja dalam mengurangi stres dan kelelahan mental akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi (Adha et al., 2020).

Tak hanya perihal efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja. Nyatanya teknologi di era digital juga memunculkan pekerjaan-pekerjaan populer seperti analis data & ilmuwan data, spesialis *Big Data*, spesialis AI, spesialis pemasaran digital, ahli energi terbarukan, spesialis otomatisasi proses, spesialis internet, spesialis transformasi digital, manajer pelayan bisnis & administrasi, serta pengembangan bisnis profesional (Alfons, 2021).



Sumber: World Economic Forum (2021)

Gambar 5.3 Data Infografis Pekerjaan Populer di Era Digital

Sayangnya implementasi teknologi di dunia kerja juga menghadapi beberapa tantangan. Pertama, pembagian antara pekerjaan konvensional dan teknologi. Dalam era digital, perkembangan teknologi dapat mengancam pekerjaan konvensional dan memicu PHK. Namun, di sisi lain, teknologi juga menyebabkan PHK akibat otomatisasi dan adaptasi. Kedua, *digital gap* yang mempengaruhi keterlibatan dan kemampuan karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa kelompok karyawan yang belum mampu mengadaptasi dengan perubahan yang diinginkan seiring dengan perkembangan teknologi. Ketiga, keterampilan dan adaptasi dalam dunia kerja era digital memungkinkan bisnis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Namun juga perlu diperhatikan bahwa keterampilan dan adaptasi karyawan sangat penting dalam menghadapi perubahan yang seiring dengan perkembangan teknologi. Keempat, teknologi sangat berkaitan dengan keselamatan dan kekhawatiran pekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan karyawan untuk memastikan bahwa teknologi diterapkan dengan memperhatikan dampaknya terhadap keselamatan dan kekhawatiran pekerja. Kelima, teknologi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam kebijakan perusahaan (Lia, 2023). Tantangan-tantangan tersebut dapat ditunjukkan melalui data statistik

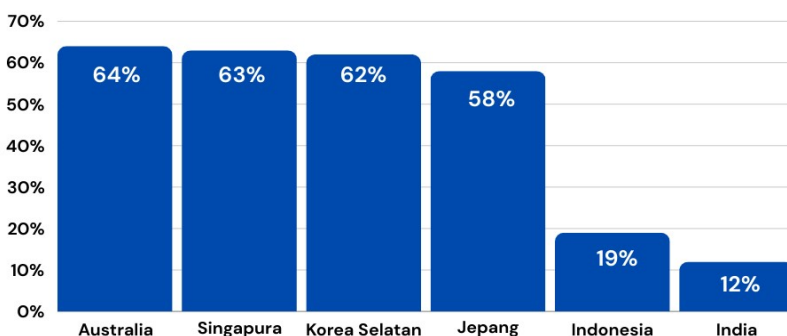


Sumber: World Economic Forum (2021)

Gambar 5.4 Data Infografis Mengenai Potensi dan Tantangan Keterampilan Digital Indonesia

Kebijakan Ketenagakerjaan dan Inovasi Teknologi

Kebijakan ketenagakerjaan di era digital dimulai dari pernyataan presiden dalam pemaparan program pemerintahan yang menyatakan bahwa Indonesia membutuhkan pemerintahan “Dilan”. Dilan yang dimaksudkan di sini adalah kependekan dari ‘Digital Melayani’. Arti dari program ‘Dilan’ ini adalah reformasi pelayanan publik lewat elektronik (Cahyarini, 2021). Sebenarnya program Dilan ini telah terealisasi di beberapa daerah Indonesia. Sebut saja namanya Ibu Sari (nama samaran), sebagai ASN di daerahnya Ibu Sari telah melakukan program Dilan. Ibu Sari memanfaatkan *platform online* berupa media sosial *WhatsApp* untuk memberikan informasi kepada peserta Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Cara yang dilakukan adalah dengan membuat *WhatsApp Group* bersama dengan para peserta JKP. Tujuannya adalah untuk memberikan informasi satu pintu kepada para peserta dan beberapa instansi yang terkait dengan ketenagakerjaan. Upaya yang dilakukan oleh Ibu Sari ini merupakan realisasi dari harapan program Dilan semestinya. Meskipun bagi sebagian khalayak orang membuat *WhatsApp Group* adalah hal yang sederhana, namun hal itu nyatanya dapat menjadi bermanfaat bagi para peserta JKP untuk mendapatkan informasi.



Sumber: Amazon Web Service

Gambar 5.5 Grafik Proporsi Angkatan Kerja yang Punya Kemampuan Digital di Asia Pasifik (2020)

Berdasarkan grafik di atas, artinya upaya Ibu Sari dalam pembuatan *WhatsApp Group* bagi para peserta JKP dan beberapa instansi yang terkait dengan ketenagakerjaan dapat dikatakan selaras akan kebutuhan untuk mencari pekerjaan dari para tenaga kerja di Indonesia. Hal ini dikarenakan Negara Indonesia masih tertinggal jauh yakni hanya sebesar 19% di antara negara-negara lainnya seperti Australia, Singapura, Korea Selatan, dan Jepang yang lebih unggul dan dapat mencapai angka lebih dari 50% (Lidwina, 2021).

Selain pemanfaatan *WhatsApp Group*, Kementerian Ketenagakerjaan juga menyediakan *platform* digital bernama akun SIAPkerja yang dapat dimanfaatkan oleh orang-orang pasca PHK. *Platform* akun SIAPkerja yang diikuti oleh peserta yang telah mengalami kondisi PHK dapat memuat sesuai dengan kebutuhan usia dari para peserta. Sebab kecakapan penggunaan teknologi tidak dapat dipungkiri sangat dipengaruhi oleh kategori usia. Asumsinya, generasi muda akan lebih cakap menggunakan teknologi dibandingkan dengan generasi pra-lansia yang mengalami PHK. Namun hal demikian tidak dapat digeneralisir. Misalnya saja salah satu peserta pada acara *Focus Group Discussion* (FGD) yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang bekerja sama dengan Pusat Kajian Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan FISIP Universitas Brawijaya dengan topik "Evaluasi dan Optimalisasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)" pada tanggal 19 Oktober 2023 di Kota Probolinggo menyatakan bahwa sekalipun dia di PHK di usia pra-lansia, namun karena posisi pekerjaan terakhirnya sebagai manajer salah satu perusahaan telah membuatnya melek teknologi. Sehingga dia sangat cepat dalam melakukan adaptasi seperti mencari informasi pekerjaan baru melalui akun SIAPkerja yang disediakan secara digital.

Kecakapan dalam penggunaan teknologi tersebut baginya tidak kalah dengan generasi muda yang juga sama-sama mengalami PHK. Adanya akun SIAPkerja memudahkan bagi peserta FGD tersebut, namun dia juga menyadari bahwa tidak semua orang di usianya dapat beradaptasi dengan cepat seperti mencari pekerjaan terlebih melalui *platform* digital apalagi tingkat percaya diri secara psikologis menurun karena merasa banyak anak muda yang lebih bertalenta. Menariknya, peserta FGD tersebut juga menyampaikan bahwa generasi muda memang cakap menggunakan teknologi tapi tidak memiliki analisa yang tajam untuk bisa mengukur kapasitas diri antara pengalaman yang sudah dimiliki dengan jenis pekerjaan yang tersedia di akun SIAPkerja.

Simpulan

Pentingnya integrasi inovasi teknologi dalam mengatasi tantangan ketenagakerjaan di Indonesia dapat dilakukan oleh lintas sektor. Hal ini dilakukan dengan dasar untuk mempertimbangkan dua hal yaitu kesenjangan digital berdasarkan gap usia dan tantangan adaptasi atas kondisi PHK dengan pencarian pekerjaan yang memanfaatkan *platform* digital akun SIAPkerja milik Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Kesenjangan digital berkaitan dengan sebaran usia orang-orang yang mengalami PHK dengan kecakapan penggunaan teknologi informasi di era revolusi 4.0 dan industri 5.0. Usia pra-lansia yang masih berstatus sebagai usia angkatan kerja memiliki tanggung jawab ekonomi yang lebih besar dibandingkan dengan usia muda. Kesenjangan digital secara langsung juga berkaitan dengan proses adaptasi yang harus segera direspons oleh orang-orang yang mengalami PHK. Proses adaptasi tersebut akan berbeda-beda sesuai dengan latar belakang seseorang misalnya jenis pekerjaan sebelumnya yang telah terbiasa maupun belum

terbiasa menggunakan teknologi. Pekerjaan orang-orang yang sebelumnya tidak bersinggungan secara langsung dengan penggunaan teknologi digital akan menyulitkan untuk beradaptasi pasca mengalami PHK.

Maka penting sekali pemerintah dan segenap kolaborator yang fokus pada pemanfaatan akun SIAPkerja berinovasi untuk membuat menu-menu dalam *platform* yang ramah pada pengguna (*user friendly*) dengan harapan para peserta dapat segera mendapatkan pekerjaan sesuai dengan potensi dan pengalaman yang dimiliki.

Daftar Pustaka

- Adha, H. L., Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2020). Digitalisasi Industri dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 5(2).
- Alfons. (2021). *The Future Of Jobs Reports 2020*. Media Indonesia. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>.
- Anam, K. (2023). *Kemnaker Dukung 3 Isu Prioritas Ketenagakerjaan di G20 India*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230405172549-4-427674/kemnaker-dukung-3-isu-prioritas-ketenagakerjaan-di-g20-india>.
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik Digital Leadership Implementation In Developing Digital. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47–60. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>.
- Direktorat Jenderal Anggaran (p. 2014). (2014). <http://www.anggaran.depkeu.go.id/dja/edef-konten-view.asp?id=968>.
- Fisipol. (2023). *Tren Pekerjaan Berubah, Pekerja Terancam Makin Sulit Dapatkan Lapangan Pekerjaan – Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Universitas Gajah Mada. <https://fisipol.ugm.ac.id/tren-pekerjaan-berubah-pekerja-terancam-makin-sulit-dapatkan-lapangan-pekerjaan/>.
- Heldini, N. (2021). Dampak Covid-19 Terhadap Permintaan dan Upah Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Gama Societa*, 5(1), 29–42.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. (2021). Laporan

- Kajian Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia. In *Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI*. <https://www.ekon.go.id /source/publikasi/ Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Ketenagakerjaan Indonesia.pdf>.
- Kemnaker. (2023). *Tenaga Kerja ter-PHK, November Tahun 2023*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1601>.
- Kuangan, K. (2023). *Pertumbuhan Ekonomi Terjaga, Kepala BKF Dorong Perbaikan Ketenagakerjaan Indonesia*. <https://www.kemenkeu.go.id/informasi-publik/publikasi/berita-utama/Perbaikan-Ketenagakerjaan-Indonesia>.
- Lia, H. (2023). *PHK di Era Digital: Dari Otomatisasi hingga Adaptasi - MSBU*. MSBU. <https://msbu.co.id/blog/dari-otomatisasi-ke-adaptasi-perubahan-teknologi-membentuk-phk-di-era-digital>.
- Mahendra Ardiansyah, W. (2023). Peran Teknologi dalam Transformasi Ekonomi dan Bisnis di Era Digital. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–12. <https://aws.amazon.com/id/government-education/?wwps-cards.sort-by=item.additionalFields.sortDate&wwps-cards.sort-order=desc>.
- Nuriana, D., Rizkiyah, I., Efendi, L., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2019). Generasi Baby Boomers (Lanjut Usia) Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(1), 32. <https://doi.org/10.24198/ focus.v2i1.23117>.
- Nusa, G. (2023). *5 Contoh Bisnis yang Menggunakan Teknologi Informasi di Indonesia*. <https://greatnusa.com/artikel/ contoh-bisnis-yang-menggunakan-teknologi-informasi/>.
- Perekonomian, K. K. B., & Indonesia, R. (2022). *Hadapi Tantangan Masa Depan Ketenagakerjaan Global, Program Kartu Prakerja Merupakan Program yang Paling Siap dan Sudah Operasional - Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik*

Indonesia.

<https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4253/hadapi-tantangan-masa-depan-ketenagakerjaan-global-program-kartu-prakerja-merupakan-program-yang-paling-siap-dan-sudah-operasional>.

Prasetya, G. M., & Sumanto, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pengangguran dan Tenaga Kerja Terhadap Kemiskinan Melalui Pertumbuhan Ekonomi. *Kinerja*, 19(2), 467–477. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10956>.

Rahman, M. A. (2020). Riset: Pandemi COVID-19 Menghapus 2,3 Juta Peluang Lapangan Pekerjaan. In *SMERU Research Institute*. SMERU Research Institute. <https://smeru.or.id/id/article-id/riset-pandemi-covid-19-menghapus-23-juta-peluang-lapangan-pekerjaan>.

Social Bread. (2023). *Memberdayakan Bisnis Anda Bersama Social Bread: Kisah Kami, Semangat Kami, Kesuksesan Anda*. Social Bread. <https://socialbread.id/about-us>.

Syahrial, S. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ners*, 4(2), 21–29. <https://doi.org/10.31004/jn.v4i2.1022>.

Tjahjadi, A. M. (2023). *Masa depan Ketenagakerjaan ASEAN Keterampilan Pekerja yang Tak Sesuai Kemampuan Ancam Integrasi Ekonomi Kawasan*. The Conversation. <https://theconversation.com/masa-depan-ketenagakerjaan-asean-keterampilan-pekerja-yang-tak-sesuai-kemampuan-ancam-integrasi-ekonomi-kawasan-202843>.

TNP2K. (2022). *TNP2K I SISTEM PERLINDUNGAN SOSIAL INDONESIA KE DEPAN: Perlindungan Sosial Sepanjang Hayat Bagi Semua - The Future of the Social Protection System in Indonesia: Social Protection for All* (pp. 12–16). <https://shorturl.at/mAR47>.

- Tobing, H. (2023). Studi Perlindungan Sosial yang Adaptif dan Berkemampuan Bagi Pekerja di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), 32–46. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.200>.
- UTA'45. (2020). *PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI ERA PANDEMI Perspektif Hukum: Tak Mudah Perusahaan Lakukan PHK!-UTA'45 Jakarta*. <https://www.uta45jakarta.ac.id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-era-pandemi-perspektif-hukum-tak-mudah-perusahaan-lakukan-phk/>.
- Zulfiyandi, Wirawan, F. A., Tanjung, N. P. S., & Yolanda, R. (2021). Ketenagakerjaan dalam Data. In *Occupational Therapy: the Official Journal of the Association of Occupational Therapists* (4th ed., Vol. 20, Issue 12). Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan. <https://doi.org/10.1177/030802265702001214>.

Kritik Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia

Dewi Puspita Rahayu

Pendahuluan

Jaminan dalam hal pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia dan hak warga negara yang harus dilaksanakan oleh para pendiri bangsa Indonesia sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 dan Pancasila. Setiap program dan kegiatan untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan seluruh pekerja dilaksanakan berdasarkan prinsip non-diskriminatif, inklusif, dan berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja serta mendukung pengembangan dan kemandirian perekonomian nasional. Oleh karena itu, pada tahun 2004, dibentuklah Undang-Undang Nomor 40 tentang Sistem Jaminan Ketenagakerjaan Nasional (SJSN) yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kerja dan peraturan jaminan serta kepastian hukum bagi seluruh warga negara Indonesia (UU RI No. 40 Tentang Jaminan Sosial, 2004).

Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang SJSN merupakan landasan bagi pembentukan Sistem Jaminan Sosial Nasional yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan sosial yang luas bagi seluruh rakyat Indonesia. Undang-Undang ini menetapkan bahwa

setiap penduduk Indonesia berhak mendapatkan perlindungan jaminan sosial yang mencakup berbagai risiko seperti kesehatan, ketenagakerjaan, pensiun, dan lainnya. Penyelenggaraan SJSN didanai melalui dana iuran dari peserta dan bantuan pemerintah. Peserta SJSN dapat berasal dari berbagai kelompok, termasuk pekerja formal, pekerja informal, pekerja mandiri, dan keluarga mereka. Undang-Undang ini memberikan dasar hukum bagi berbagai program jaminan sosial, seperti jaminan kesehatan, jaminan pensiun, jaminan ketenagakerjaan, jaminan kematian, dan lainnya (UU RI No. 40 Tentang Jaminan Sosial, 2004).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional merupakan landasan penting bagi penyelenggaraan program jaminan sosial di Indonesia, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi seluruh penduduk Indonesia. Memberikan perlindungan kepada masyarakat terutama yang berada dalam kondisi rentan, seperti pekerja informal, buruh, dan keluarga miskin. Peserta memiliki hak dan kewajiban terkait partisipasi dalam program jaminan sosial serta pembayaran iuran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam undang-undang ini juga ditetapkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang bertugas mengelola program-program jaminan sosial tersebut melalui mekanisme pengawasan dan audit untuk memastikan keberlanjutan dan kepatuhan dalam penyelenggaraan program jaminan sosial (UU RI No. 40 Tentang Jaminan Sosial, 2004).

Pada tahun 2014, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) disahkan, yang memberikan wewenang kepada PT. Jamsostek menjadi badan hukum publik, maka mulai tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek berganti nama menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki

peran penting dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan jaminan sosial yang dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai program dan manfaat yang dapat dirasakan langsung oleh pekerja dan keluarganya. Program-program tersebut diperuntukkan bagi penerima upah, bukan penerima upah, jasa konstruksi dan pekerja migran Indonesia (Undang-Undang Nomor 24 Tentang BPJS, 2011).

Berubahnya PT. Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada dasarnya telah menunjukkan pergeseran paradigma pemerintah tentang jaminan sosial. Jika sebelumnya asuransi ketenagakerjaan terkesan sangat eksklusif karena hanya diperuntukkan kepada pekerja penerima upah, melalui BPJS ketenagakerjaan, segmen ini diperluas kepada para pekerja bukan penerima upah. Hal ini adalah upaya untuk mewujudkan pemerataan perlindungan sosial di seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Namun demikian, fakta di lapangan menunjukkan beberapa isu yang perlu didiskusikan terutama implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia apabila dikaitkan dengan cita-cita negara kesejahteraan. Tulisan ini bermaksud untuk melakukan kritik terutama mengkaji tentang implementasi jaminan sosial yang terjadi dalam sistem jaminan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.

Gambaran tentang Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia

Sistem jaminan sosial nasional merupakan sistem proteksi sosial bagi semua orang. Jaminan sosial mempunyai peran yang strategis untuk menghadapi kerentanan yang diciptakan risiko alam atau risiko keuangan. Seperti yang kita tahu, Indonesia merupakan wilayah yang rawan terhadap bencana dan dampak bencana yang terjadi menyebabkan perlunya penganggaran untuk rekonstruksi

infrastruktur yang rusak. Selain itu, banyak keluarga yang kehilangan harta benda dan nyawa akibat bencana, sehingga sulit meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Perwira, 2003).

Di Indonesia sendiri, landasan tentang pelaksanaan sistem jaminan sosial dalam rangka memberikan perlindungan masyarakat dari resiko-resiko bencana tersebut demi mewujudkan kesejahteraan masyarakat adalah undang-undang dasar 1945. Pasal 28 H ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah mengatur tentang hak jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Selain itu, jaminan sosial juga dijamin dalam Deklarasi Hak Asasi Manusia PBB sejak tahun 1948. Hal ini juga ditegaskan oleh Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 yang merekomendasikan agar semua negara memberikan perlindungan minimal kepada setiap pekerja. Untuk melaksanakan amanah tersebut, Majelis Permusyawaratan Rakyat memutuskan bahwa TAP MPR Nomor X/MPR/2001 memberi wewenang kepada Presiden untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional untuk menjamin jaminan sosial yang menyeluruh dan terpadu (Pakpahan, 2012).

Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagaimana dimaksud dalam UU SJSN adalah instrumen jaminan sosial nasional yang dibentuk untuk mengalihkan risiko individu secara nasional dan diselenggarakan berdasarkan asas dan prinsip UU SJSN. Artinya, SJSN merupakan sistem jaminan sosial seumur hidup yang memberikan perlindungan sosial dan ekonomi bagi seluruh warga negara, sehingga menghubungkan tanggung jawab pekerja, pengusaha, dan pemerintah (UU RI No. 40 Tentang Jaminan Sosial, 2004).

Sistem Jaminan Sosial Nasional pada hakikatnya adalah program pemerintah yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan memperoleh asuransi jika terjadi

kecelakaan serta memberikan jaminan sosial dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini diharapkan setiap penduduk mendapat perlindungan jika sakit, kehilangan pekerjaan, hari tua, atau pensiun.

Sebelumnya, jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia dikelola oleh PT. Jamsostek. Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang tidak singkat. Dilansir dari laman Bpjsketenagakerjaan.go.id, semuanya berawal dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja. Kemudian berlanjut pada Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), hingga akhirnya diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Semua proses kronologis ini akhirnya menjadi jalan lahir asuransi sosial tenaga kerja ("46 Tahun Jamsostek, Ini Sejarah Pendiriannya Hingga Menjadi BPJS Ketenagakerjaan," 2016).

Setelah memiliki landasan hukum yang baik, pada tahun 1977 lahirlah suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK). Selain itu, terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek (tempo.co, 2016).

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Melalui PP No.36/1995 ini kemudian PT Jamsostek ditetapkan sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program inilah yang memberikan perlindungan dasar guna memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja serta keluarganya. Program ini juga memberikan kepastian akan keberlangsungan arus penerimaan

penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial ("46 Tahun Jamsostek, Ini Sejarah Pendiriannya Hingga Menjadi BPJS Ketenagakerjaan," 2016).

Pada tahun 2004, lahirlah UU Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) No. 40 Tahun 2004 yang merupakan peraturan yang dirancang dalam suatu kerangka untuk melaksanakan amanat Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 negara Republik Indonesia mengatur tentang kepesertaan, besaran iuran dan manfaat, serta mekanisme penegakan hukum dan lembaga jaminan sosial yang berlaku sama di seluruh Indonesia. UU ini diharapkan mampu menyelaraskan berbagai sistem jaminan sosial agar mampu memberikan perlindungan yang adil dan merata kepada seluruh masyarakat. UU SJSN dibentuk untuk menyelaraskan pelaksanaan program asuransi sosial yang diselenggarakan oleh berbagai badan organisasi dengan mekanisme dasar asuransi sosial dan iuran wajib. Adapun asuransi sosial yang dimaksud sebagaimana dalam Pasal 1 angka 3 UU SJSN, adalah mekanisme penggalangan dana yang bersifat wajib dan berasal dari iuran peserta untuk melindungi peserta dan/atau anggota keluarganya dari risiko sosial ekonomi (UU RI No. 40 Tentang Jaminan Sosial, 2004).

SJSN memiliki lima fungsi, antara lain 1) Alat negara untuk pencegahan kemiskinan dan pemberdayaan masyarakat miskin serta yang kurang beruntung. 2) Alat negara untuk menciptakan pendapatan hari tua bagi peserta, karena iuran hari tua pada dasarnya adalah penangguhan pendapatan usia produktif yang dibayarkan di saat hari tua. 3) Alat negara untuk mendistribusikan kembali pendapatan dari peserta berpendapatan tinggi ke peserta berpendapatan rendah dengan menyesuaikan besaran premi asuransi yang ditentukan oleh tingkat pendapatan manfaat yang sama dan adanya subsidi pembayaran bagi masyarakat miskin. 4)

Alat negara untuk meminimalisir pergerakan uang masyarakat dalam rangka keperluan investasi jangka panjang dengan cara mengunci dana masyarakat melalui program Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP). 5) Alat negara yang memberi kekuatan mengikat dalam pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia, karena untuk mewujudkan persatuan bangsa dan kesejahteraan masyarakat terdapat kepastian tercukupinya kebutuhan pokok (Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi & Ketenagakerjaan, 2016).

Di dalam UU SJSN, terdapat amanat untuk mempercepat pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial melalui pasal 5 ayat 1 dan pasal 52. Pada tanggal 25 November 2011 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 merupakan bentuk dari pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dalam rangka pembentukan badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Berlandaskan undang-undang tersebut, dibentuklah penyelenggara jaminan sosial yang diselenggarakan oleh 2 (dua) badan hukum Publik, yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan kemudian diamanahi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang di antaranya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT) bagi pekerja bukan penerima upah. Sedangkan bagi pekerja penerima upah di antaranya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Rincian terkait berbagai aspek pelaksanaan program telah dijabarkan dalam Peraturan

Presiden JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN, (PERPRES) Nomor 74 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Kesehatan dan Bidang Ketenagakerjaan (Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi & Ketenagakerjaan, 2016).

Program-program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK): Manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
2. Jaminan Hari Tua (JHT): Manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
3. Jaminan Pensiun (JP): Bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah mereka memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
4. Jaminan Kematian (JKm): Manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP): Jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali.
6. Manfaat Khusus bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Seluruh pekerja di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan,

termasuk orang asing yang telah bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia dan telah membayar iuran. Berikut adalah kelompok peserta program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan:

1. Pekerja Penerima Upah (PPU) adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja, baik penyelenggara negara atau pun selain penyelenggara negara, dengan menerima gaji atau upah. PPU yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara meliputi:
 - a. Pekerja pada perusahaan;
 - b. Pekerja pada orang perseorangan;
 - c. Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
2. Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas risiko sendiri. Pekerja bukan penerima upah meliputi:
 - a. Pemberi kerja;
 - b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
 - c. Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima upah.

Sementara itu, perihal pendaftaran pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan, setiap pemberi kerja memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan skala usaha yang dimiliki. Pemberi kerja dengan skala usaha menengah dan besar, wajib mendaftarkan pekerjanya pada 4 program yaitu JKK, JKm, JHT dan JP. Sedangkan pemberi kerja dengan skala usaha kecil dapat mendaftarkan pekerjanya di dalam 3 program saja (JKK, JKm, dan JHT). Sementara pemberi kerja yang bergerak di bidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu, wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program JKK dan JKm sesuai penahapan kepesertaan. Namun jika Pemberi Kerja tidak mendaftarkan Pekerja, Pekerja dapat mendaftarkan dirinya

sendiri ke BPJS Ketenagakerjaan. Setiap peserta yang telah terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan berhak mendapatkan identitas peserta. BPJS berkewajiban memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta (Pasal 13 UU No. 24 Tahun 2011). Penggunaan NIK (Nomor Induk Kependudukan) yang unik dapat digunakan sebagai nomor kepesertaan BPJS untuk menghindari peserta memiliki beberapa nomor kepesertaan seperti yang terjadi saat ini (Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi & Ketenagakerjaan, 2016).

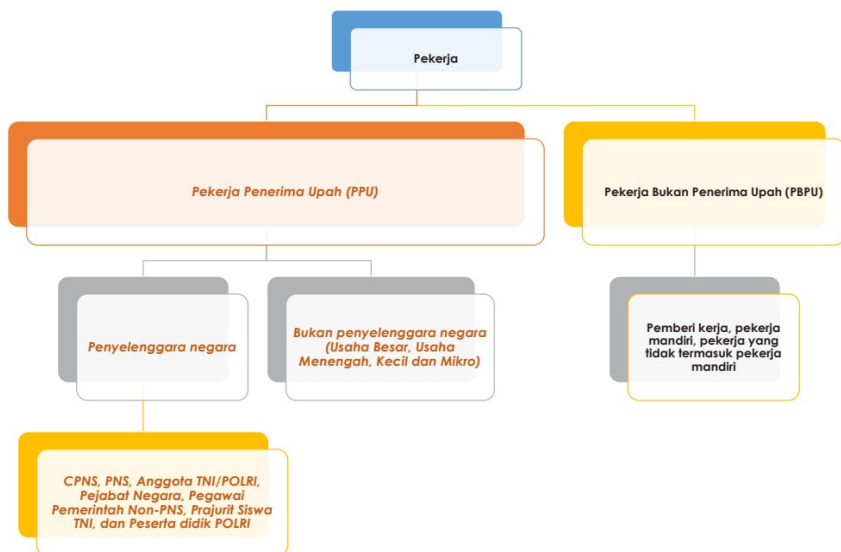
Untuk skema pembayaran iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6.1 Skema Pembayaran Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

	PROGRAM	PESERTA	IURAN UNTUK PEKERJA PENERIMA UPAH	IURAN UNTUK PEKERJA YANG TIDAK MENERIMA UPAH/BUKAN PENERIMA UPAH
	Jaminan Kecelakaan Kerja	Orang yang telah membayar iuran	Dibayar oleh Pemberi Kerja dalam bentuk persentase dari gaji/upah Pekerja berdasarkan risiko lingkungan kerja	Dibayar oleh Pekerja yang bersangkutan dalam bentuk nominal rupiah
	Jaminan Hari Tua¹	Orang yang telah membayar iuran	Pekerja membayar 2 % dari upah bulanan dan pemberi kerja membayar 3,7% dari upah bulanan pekerja	Dibayar oleh Pekerja yang bersangkutan minimal 2 % dari pendapatan bulanan.
	Jaminan Pensiun²	Pekerja yang telah membayar iuran	Pekerja membayar 1 % dari upah bulanan dan pemberi kerja membayar 2 % dari upah bulanan pekerja	Tidak ada
	Jaminan Kematian	Orang yang telah membayar iuran	Dibayar oleh Pemberi Kerja dalam bentuk persentase dari gaji/upah Pekerja	Dibayar oleh Pekerja yang bersangkutan dalam bentuk nominal rupiah

Sumber: (Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi & Ketenagakerjaan, 2016)

Sedangkan skema lengkap kepesertaan pada program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan dapat dilihat dalam diagram berikut:



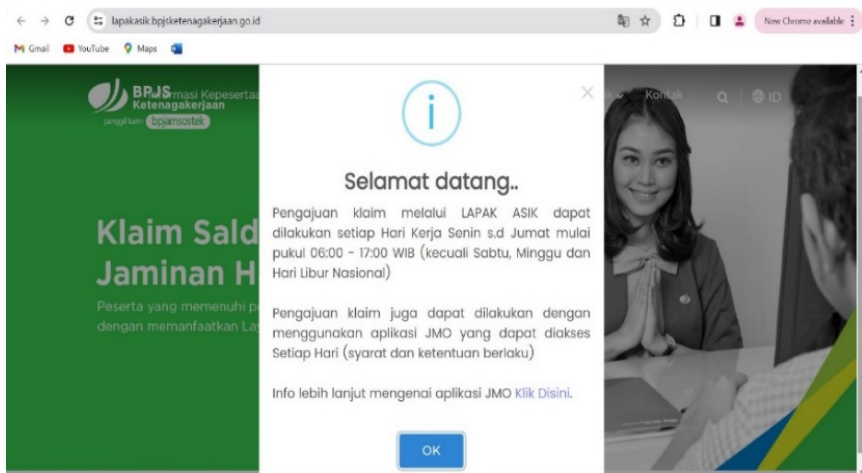
Gambar 6.1 Skema Lengkap Kepesertaan pada Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan

Dalam hal pengajuan klaim, BPJS Ketenagakerjaan menetapkan sejumlah kriteria antara lain:

1. Usia Pensiun 56 Tahun
2. Usia Pensiun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perusahaan
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
4. Berhenti usaha Bukan Penerima Upah (BPU)
5. Mengundurkan diri
6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
7. Meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya
8. Cacat total tetap
9. Meninggal dunia
10. Klaim Sebagian Jaminan Hari Tua (JHT) 10%
11. Klaim Sebagian Jaminan Hari Tua (JHT) 30%

Sementara itu untuk prosedur pengklaiman manfaat, BPJS Ketenagakerjaan telah menyediakan dua cara yakni secara *offline*

dan juga secara *online*. Prosedur secara *offline* dilakukan dengan cara mendatangi kantor BPJS Ketenagakerjaan di wilayah peserta bekerja, membawa dokumen asli yang diperlukan untuk pengklaiman, mengisi formulir dan kemudian mengikuti antrian sesuai nomor. Sementara proses klaim via *online* dapat dilakukan dengan cara mengakses laman Lapak Asik, mengisi data diri dan mengunggah dokumen yang diperlukan pada laman tersebut, selanjutnya peserta akan mendapatkan jadwal wawancara dengan petugas melalui *video call* untuk verifikasi data (BPJS Ketenagakerjaan, n.d.).



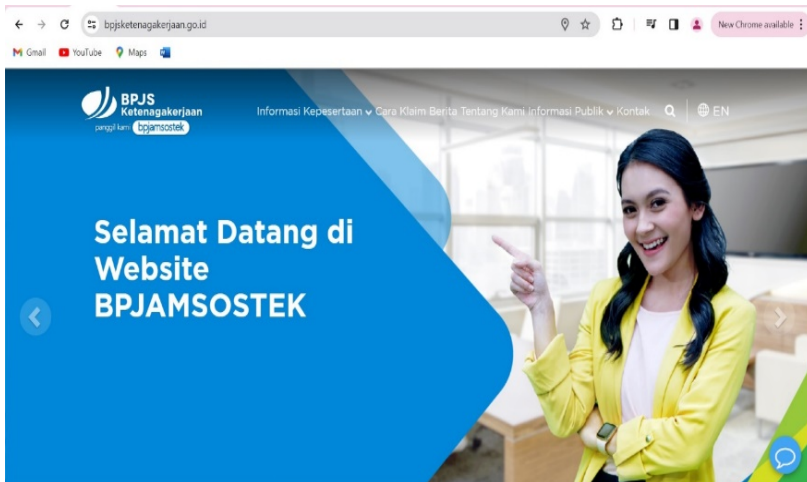
Gambar 6.2 Pengajuan Klaim Melalui Lapak Asik

BPJS Ketenagakerjaan melakukan berbagai perbaikan seiring dengan perjalanannya menangani jumlah peserta yang kian bertambah. Salah satu layanan unggulannya adalah pemanfaatan teknologi digital agar proses pelayanan berjalan efisien. Kini, tanpa mendatangi kantor, seseorang bisa melakukan klaim atau cek saldo melalui *smartphone*.

Beberapa inovasi yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan antara lain:

1. Meningkatkan Jumlah Peserta dengan Merilis Layanan Digital Masyarakat sekarang sudah terbiasa dengan produk digital. Maka, langkah yang diambil BPJS Ketenagakerjaan bisa dibilang tepat. Jaminan sosial sangat diperlukan oleh pekerja, terutama mereka yang berada di lingkungan kerja berisiko tinggi.

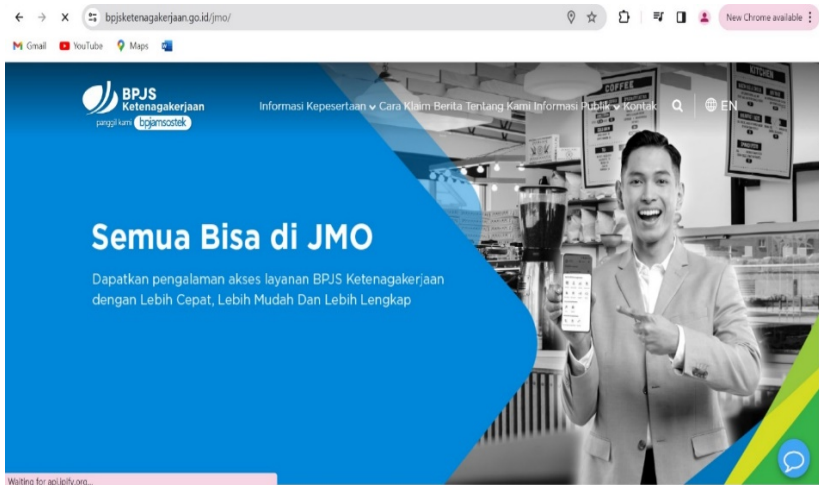
Kemudahan dalam mengakses BPJS Ketenagakerjaan diharapkan akan meningkatkan status kepesertaan masyarakat serta menjangkau lebih banyak rentang usia.



Gambar 6.3 Laman Website BPJS Ketenagakerjaan "BPJS Ketenagakerjaan"

2. Tersedianya Aplikasi BPJS Ketenagakerjaan Mobile (JMO)
Seiring dengan peluncuran produk digital, BPJS Ketenagakerjaan merilis BPJSTK Mobile yang bisa diunduh. Pengajuan e-klaim melalui aplikasi bisa dilakukan dengan:
 - a. Mengunduh aplikasi di *app market*, kemudian lakukan proses pendaftaran.
 - b. Pilih pengajuan klaim, selanjutnya ikuti prosedur yang tertera di aplikasi, seperti kelengkapan dokumen, panduan, dan langkah yang harus diambil.

- c. Unggah data e-klaim agar kantor cabang bisa melakukan proses pengajuan.



Gambar 6.4 Laman Website JMO BPJS Ketenagakerjaan

Aplikasi BPJSTK Mobile (JMO) merupakan aplikasi resmi untuk para peserta BPJS Ketenagakerjaan. Informasi yang bisa diperoleh dari aplikasi ini meliputi:

- Informasi 4 program perlindungan, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.
- Memungkinkan peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk mengakses diskon spesial dari 1500 merchant di seluruh Indonesia.
- Informasi mengenai detail saldo JHT, lihat kartu dan saldo JHT, serta kirim saldo.
- Berita terkini dari BPJS Ketenagakerjaan agar peserta terhindar dari kabar bohong.
- Informasi mengenai kantor wilayah sesuai daerah peserta masing-masing.
- Simulasi JHT yang secara otomatis mengakumulasi perhitungan upah, jumlah tahun serta saldo awal.

Semua peserta BPJS Ketenagakerjaan bisa memperoleh informasi tersebut setelah melakukan pendaftaran. Jika sudah login, maka akan muncul informasi terkait akun kepesertaan.



Gambar 6.5 Tampilan JMO dalam Aplikasi Mobile

3. Fingerprint dan e-KTP sebagai Berkas Verifikasi

Digitalisasi yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan membuat proses pelayanan hanya dilakukan melalui satu pintu. Dengan begitu, satu kartu digital dapat digunakan untuk membantu peserta mengakses semua program. Keberadaan kartu ini sangat memudahkan manajer atau tim pemantau melakukan *monitoring* kepada karyawan. Jadi, tidak perlu banyak berkas untuk mengakses satu informasi. Pemilik kartu digital juga berhak mendapat potongan harga dari *merchant* yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Pelayanan juga lebih aman dengan QR code agar tidak ada celah bagi penguntit.

4. Voice Assistant yang Standby Setiap Waktu

Umumnya, seseorang akan panik dan tidak akan memikirkan tentang cara menghubungi BPJS Ketenagakerjaan saat terjadi kecelakaan. Oleh sebab itu, BPJS meluncurkan fitur *voice assistant*. Dinamai GINA, asisten virtual besutan BPJS

Ketenagakerjaan beroperasi 7 x 24 jam via *smartphone*. GINA akan membantu peserta yang mengalami kecelakaan kerja mengklaim asuransi.

Digitalisasi layanan jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan upaya BPJS Ketenagakerjaan untuk beradaptasi mengikuti perkembangan jaman. Hal ini guna menjawab tantangan yang dihadapi BPJS Ketenagakerjaan antara lain tantangan untuk meningkatkan jumlah peserta, meningkatkan layanan dan manfaat bagi para pekerja, serta optimalisasi dari investasi dana yang masuk ke BPJS Ketenagakerjaan.

Kehadiran BPJS Ketenagakerjaan secara fundamental mengubah penyelenggaraan program jaminan sosial di Indonesia, yang semula program jaminan sosial ini hanya terbatas pada para pekerja penerima upah, pegawai pemerintah, TNI dan polisi, kini telah diperluas peruntukannya kepada para pekerja di sektor informal. Beberapa perubahan tersebut antara lain mulai dari mengatasi masalah dan kebutuhan pengusaha, pekerja terampil dan produktif, hingga mewujudkan hak-hak warga negara; mulai dari pengaturan dengan undang-undang yang berbeda untuk kelompok masyarakat yang berbeda hingga pengaturan dengan undang-undang jaminan sosial, yang memberikan perlindungan dasar bagi negara dan menjamin kesetaraan hak dan kewajiban bagi semua warga negara; dari administrasi oleh perusahaan pro-laba hingga administrasi oleh perusahaan nirlaba berbadan hukum publik (Pakpahan, 2012).

Penyelenggaraan program-program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip:

1. Kegotong-royongan. Prinsip ini diwujudkan dalam mekanisme gotong royong dari peserta yang mampu kepada peserta yang kurang mampu dalam bentuk kepesertaan wajib bagi seluruh

rakyat; peserta yang berisiko rendah membantu yang berisiko tinggi; dan peserta yang sehat membantu yang sakit. Melalui prinsip kegotongroyongan ini jaminan sosial dapat menumbuhkan keadilan sosial bagi keseluruhan rakyat Indonesia.

2. Nirlaba. Pengelolaan dana amanat tidak dimaksudkan mencari laba (nirlaba) bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Tujuan utama penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana amanat, hasil pengembangannya, dan surplus anggaran akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.
3. Keterbukaan. Mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.
4. Kehati-hatian. Pengelolaan dana dilakukan secara cermat, teliti, aman, dan tertib.
5. Akuntabilitas. Pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan dilakukan dengan akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. Portabilitas. Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
7. Kepesertaan bersifat wajib. Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh penduduk menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Meskipun kepesertaan bersifat wajib bagi seluruh rakyat, penerapannya tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi rakyat dan pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program. Tahapan pertama dimulai dari pekerja penerima upah, sementara pekerja bukan penerima upah dapat menjadi peserta secara mandiri, sehingga pada akhirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional dapat mencakup seluruh penduduk.

8. Dana amanat. Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan dana titipan peserta kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.
9. Hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta. Prinsip hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial Nasional dalam Undang-Undang ini adalah hasil berupa dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan sosial.

Tujuan dari jaminan kecelakaan kerja adalah memberikan santunan kesehatan dan santunan finansial kepada peserta apabila peserta mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Tujuan dari asuransi kematian adalah untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Sementara itu, jaminan hari tua dan jaminan pensiun dilaksanakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib yang diatur dalam pasal 35 ayat 1 dan pasal 39 ayat 1 UU SJSN. Prinsip tabungan wajib untuk jaminan hari tua didasarkan pada kenyataan bahwa jaminan hari tua timbul dari akumulasi pembayaran dan hasil pengembangannya. Sedangkan pada program jaminan pensiun, prinsip tabungan wajib diberlakukan untuk memberi kesempatan kepada pekerja yang memasuki usia pensiun sebelum memenuhi masa iur minimum untuk mendapatkan manfaat bulanan dengan memperoleh manfaat berupa akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya (Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi & Ketenagakerjaan, 2016).

Paradigma hubungan lembaga negara dengan warga negaranya telah mengalami perubahan yang sangat besar sejak terjadinya reformasi konstitusi pada pertengahan tahun 1998.

Selama masa Orde Baru, hubungan tersebut berorientasi kepada negara. Sejak reformasi, hubungan tersebut berubah orientasinya kepada rakyat yang berdaulat. Masyarakat tidak dipandang sebagai obyek, namun sebagai subyek yang mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan kebijakan publik sesuai dengan kepentingannya. Posisi negara tidak lagi menguasai penyelenggaraan segala urusan pelayanan publik, melainkan hanya mengatur dan mengarahkan. Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial diubah secara mendasar untuk menjamin perlindungan sosial dan kesejahteraan bagi seluruh warga negara Indonesia. Prinsip dana amanat diberlakukan, yaitu hasil iuran peserta yang dihimpun sebagai dana titipan kepada BPJS, dikelola sebaik mungkin untuk mengoptimalkan dana tersebut demi kesejahteraan peserta (Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi & Ketenagakerjaan, 2016).

Iuran peserta merupakan tulang punggung pendanaan SJSN, karena iuran peserta merupakan mayoritas dari dana jaminan sosial yang dikelola BPJS. Dana jaminan sosial tersebut sebagian besar digunakan untuk membiayai manfaat jaminan sosial serta hanya sebagian kecil untuk membiayai operasional kantor jaminan sosial. Iuran yang terkumpul kemudian dikelola untuk melaksanakan lima program jaminan sosial (Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi & Ketenagakerjaan, 2016).

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BPJS diawasi oleh pengawas internal (Dewan Pengawas dan sebuah unit kerja di bawah Direksi yang bernama Satuan Pengawas Internal) dan pengawas eksternal (terdiri dari badan-badan di luar BPJS yaitu Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), di mana jika dibutuhkan pemeriksaan, maka Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) berhak melakukan pemeriksaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku).

(Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi & Ketenagakerjaan, 2016).

Dalam melaksanakan tugasnya, BPJS wajib:

1. Memberikan nomor identitas tunggal kepada Peserta;
2. Mengembangkan aset dana jaminan sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan Peserta;
3. Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya;
4. Memberikan manfaat kepada seluruh Peserta sesuai dengan UU SJSN;
5. Memberikan informasi kepada Peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku;
6. Memberikan informasi kepada Peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya;
7. Memberikan informasi kepada Peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun;
8. Memberikan informasi kepada Peserta mengenai hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun;
9. Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuaria yang lazim dan berlaku umum;
10. Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan jaminan sosial;
11. Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN.

Implementasi Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia

Sistem jaminan sosial bagi pekerja yang dikembangkan di suatu negara harus disesuaikan dengan kondisi perekonomian negara tersebut, khususnya dengan kondisi ketenagakerjaan. Suatu sistem yang berhasil dikembangkan di suatu negara mungkin tidak cocok untuk digunakan di negara lain. Misal, besarnya proporsi angkatan kerja yang bekerja di sektor informal di Indonesia membuat sistem jaminan sosial tenaga kerja formal tidak mungkin mencakup sebagian besar keluarga (Perwira, 2003).

Indonesia memiliki angkatan kerja dengan jumlah yang besar dan struktur pasar tenaga kerja yang berubah relatif cepat. Tabel di bawah ini memperlihatkan fluktuasi angkatan kerja Indonesia dari tahun 2018 hingga tahun 2022. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan terdapat 143,72 juta jiwa angkatan kerja pada Agustus 2022, dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 68,63% dari jumlah penduduk usia kerja. Jumlah angkatan kerja tersebut berkurang 291,4 ribu jiwa (0,2%) dibanding posisi Februari 2022. Demikian pula TPAK berkurang 0,43 poin persentase dibanding Februari 2022. Namun, jika dibandingkan dengan posisi Agustus 2021 jumlah angkatan kerja sudah bertambah 3,5 juta jiwa (2,55%), dan TPAK bertambah 0,83 poin persentase. Jumlah angkatan kerja nasional menunjukkan tren naik seperti terlihat pada tabel seiring tumbuhnya jumlah penduduk. Sedangkan TPAK terlihat fluktuatif dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 6.2 Jumlah Angkatan Kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia

No.	Tahun	Jumlah Angkatan Kerja / Jiwa	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja / Persen
1	q1 2018	136.442.998	69,2
2	q3 2018	133.355.571	67,26
3	q1 2019	138.591.388	69,32
4	q3 2019	135.859.695	67,49
5	q1 2020	140.218.352	69,21
6	q3 2020	138.221.938	67,77
7	q1 2021	139.810.313	68,08
8	q3 2021	140.152.575	67,8
9	q1 2022	144.014.048	69,06
10	q3 2022	143.722.644	68,63

Sumber: (Kusnandar, 2022)

BPS juga melaporkan jumlah penduduk usia kerja (di atas 15 tahun) berjumlah 209,42 juta jiwa pada Agustus 2022. Dari jumlah tersebut sebanyak 143,72 juta masuk kategori angkatan kerja, dengan rincian 135,3 juta jiwa bekerja dan 8,43 juta jiwa menganggur. Kemudian 65,8 juta jiwa penduduk usia kerja tidak termasuk kategori angkatan kerja, dengan rincian 15,6 juta jiwa masih bersekolah, 41,25 juta mengurus rumah tangga, dan 8,84 juta jiwa berstatus lainnya. Gambaran mengenai jumlah angkatan kerja ini menunjukkan potensi jumlah tenaga kerja yang kedepannya perlu dilindungi oleh negara melalui jaminan sosial ketenagakerjaan. Selanjutnya, program jaminan sosial di Indonesia juga tidak dapat dipisahkan dari jumlah tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan dan sektornya.

Berdasarkan pemaparan Sekretaris Jenderal Ketenagakerjaan Prof. Anwar Sanusi, Ph.D dalam Kuliah Umum Kementerian Ketenagakerjaan pada tanggal 14 Maret 2023, jumlah pekerja di

Indonesia berdasarkan jenis pekerjaan dalam rentang waktu tahun 2013 hingga 2022 mengalami perkembangan yang variatif. Pada variabel jumlah pekerja dengan jenis pekerjaan *blue collar* terlihat mengalami tren penurunan sekitar 3,97% dari tahun 2013 ke tahun 2022, sedangkan jumlah pekerja dengan jenis pekerjaan *gray collar* terlihat rata-rata mengalami tren kenaikan sekitar 2,93%, dan untuk jumlah pekerja dengan jenis *white collar* mengalami tren kenaikan yang fluktuatif di mana dari 2013 hingga 2019 mengalami kenaikan sekitar 2,14% lalu turun 1,52% di tahun 2020 dan merangkak naik sekitar 0,42% hingga tahun 2022. Tren fluktuasi jumlah pekerja berdasarkan jenis pekerjaan tidak lepas dari perkembangan teknologi di mana mulai menggeser arah industri di Indonesia yang semula mayoritas didominasi oleh industri padat karya menjadi industri yang bergerak di sektor jasa. Sehingga jenis pekerjaan yang lebih banyak dicari adalah *gray collar* dan *white collar*. Meski demikian, grafik tersebut menunjukkan bahwa kuantitas dari pekerja *blue collar* di Indonesia masih mendominasi jumlah tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan (Sanusi, 2023).

Sementara itu, persentase jumlah pekerja di Indonesia berdasarkan sektor formal dan informal dalam rentang waktu tahun 2013 hingga 2022 juga mengalami perkembangan yang variatif. Pada variabel jumlah pekerja di sektor formal dari tahun 2013 hingga tahun 2019 mengalami kenaikan sekitar 4,22% dan mulai turun 4,59% di tahun 2020, lalu secara pelan tapi pasti mulai naik kembali hingga tahun 2022 sekitar 1,16%. Sedangkan jumlah pekerja di sektor informal dari tahun 2013 hingga 2019 mengalami penurunan sampai 4,22% kemudian menanjak secara signifikan di tahun 2020 sebesar 4,59% dan mulai turun perlahan di tahun selanjutnya hingga 2022 sebesar 1,16%. Selanjutnya hingga Februari 2023, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di sektor informal mengalami kenaikan sebanyak 60,12%. Sementara, jumlah pekerja sektor

formal mengalami penurunan menjadi 39,88%. Dengan demikian, proporsi pekerja di sektor informal mengalami peningkatan 0,81% poin dibandingkan pada Agustus 2022. Persentasenya juga naik 0,15% poin jika dibandingkan dengan periode yang sama setahun sebelumnya.

Sebaliknya, proporsi pekerja di sektor formal mengalami penurunan 0,81% poin pada Agustus 2022. Persentasenya pun lebih rendah 0,15% dibandingkan setahun sebelumnya. Fluktuasi jumlah pekerja di sektor formal dan informal ini tidak dapat dilepaskan dari pengaruh pandemi covid 19 yang menyebabkan sejumlah besar pekerja di sektor formal mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan beralih ke pekerjaan di sektor informal. Namun demikian, pada grafik juga dapat dilihat persentase jumlah pekerja di sektor informal selalu lebih tinggi dari pada jumlah pekerja di sektor formal. Tentu saja kondisi ini juga mempengaruhi tingkat kepesertaan tenaga kerja dalam program jaminan sosial di Indonesia serta kemampuan negara di dalam memberikan perlindungan sosial kepada seluruh warga negaranya (Sanusi, 2023).

Jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Program jaminan sosial ketenagakerjaan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarganya dalam hal risiko sosial ekonomi tertentu. Berikut ini implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia ditinjau dari jumlah kepesertaan tenaga kerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan:

Tabel 6.3 Jumlah Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan per Kuartal IV (2020 & 2021)

No.	Nama Data	2020 / peserta	2021 / peserta
1	Penerima Upah	19.963.696	20.832.255
2	Jasa Konstruksi	7.521.392	6.276.788
3	Bukan Penerima Upah	2.494.994	3.551.858

Sumber: (Annur, 2022)

BPJS Ketenagakerjaan tercatat memiliki 30,66 juta peserta aktif hingga kuartal IV-2021. Jumlah ini naik 2,27% dibandingkan periode yang sama tahun lalu dengan jumlah 29,98 juta peserta. Rinciannya, sebanyak 20,83 juta peserta merupakan Pekerja Penerima Upah (PPU). Angka ini bertambah 4,35% dibandingkan PPU akhir 2020 yang berjumlah 19,96 juta peserta. Kemudian, sebanyak 6,27 juta peserta merupakan Pekerja Jasa Konstruksi (Jakon). Angka ini menurun 16,55% dibandingkan Jakon tahun sebelumnya yang berjumlah 7,52 juta peserta. Sementara itu, sebanyak 3,55 juta peserta merupakan Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU). Jumlah ini naik 42,38% dibandingkan PBPU 2020 yang jumlahnya 2,94 juta peserta (Annur, 2022).

Hingga Juli 2023, Jumlah Peserta BPJS Ketenagakerjaan baru mencapai 37,4 Juta Orang. Jumlah ini terdiri dari peserta penerima upah (31,05 juta orang), peserta bukan penerima upah (6,35 juta orang), peserta pada sektor jasa konstruksi (7,40 juta orang), dan pekerja migran Indonesia (391.344 orang). Apabila dilihat dari data, jumlah kepesertaan tenaga kerja di Indonesia masih relatif rendah apabila dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja di Indonesia. Mengutip data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2023, jumlah penduduk usia kerja di Indonesia tercatat 211,59 juta orang dan dari jumlah tersebut,

penduduk yang bekerja mencapai 138,63 juta orang. Ini artinya persentase pekerja yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia baru mencapai 26,98% di mana jumlah kepesertaan pekerja yang sangat rendah ada di sektor informal yakni hanya mencapai 7,61%. Ironisnya, sektor informal adalah sektor terbesar penyumbang tenaga kerja di Indonesia (Annur, 2022).

Hampir semua perusahaan besar telah mengikutsertakan pekerjaanya ke program jaminan sosial ketenagakerjaan, yakni jaminan kematian (JKM), jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Sebagian besar perusahaan skala menengah juga telah mengikutsertakan pekerjaanya. Namun perusahaan skala mikro dan kecil, cenderung belum mengikutsertakan pekerjaanya ke dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi. Dari sisi usaha mikro-kecil, mereka relatif tidak memiliki kemampuan membayar iuran jaminan sosial, bahkan belum bisa membayar upah karyawan sebesar upah minimum. Belum semua di antara mereka juga memahami pentingnya program jaminan sosial ketenagakerjaan. Padahal, justru di usaha mikro-kecil ini para pekerjaanya paling perlu dilindungi karena mereka belum mendapatkan perlindungan dari perusahaannya.

Tabel 6.4 Jumlah Klaim Manfaat BPJS Ketenagakerjaan

Jenis Klaim	2019	2020	2021	2022	2023
JKK	182.835	221.740	234.370	297.725	360.635
JKM	31.324	32.094	104.769	103.349	121.531

Sumber: (Mustajab, 2023)

Apabila ditinjau dari jumlah klaim, selama lima tahun terakhir, tren klaim JKK dan JKM secara rata-rata terus mengalami kenaikan.

JKK memiliki manfaat perawatan dan santunan. Sementara manfaat JKM berupa santunan kematian kepada ahli waris supaya dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak ketika peserta meninggal. Syarat menerima manfaat JKK dan JKM adalah pekerja dan perusahaan tercatat sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Artinya, jika pekerja dan perusahaan tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau ahli waris dari korban meninggal akibat kecelakaan kerja tidak berhak atas jaminan sosial ketenagakerjaan. Dari tren klaim yang terus mengalami peningkatan ini sebenarnya menunjukkan pentingnya pekerja memiliki jaminan sosial ketenagakerjaan untuk melindungi dirinya dan keluarganya dari resiko sosial dan ekonomi selama mereka bekerja.

Kritik Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia: Sebuah Analisis Implementasi Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia

Asuransi sosial dalam kehidupan kerja merupakan perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai risiko pasar tenaga kerja, contohnya: resiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia, dan sebagainya. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian dari jaminan sosial yang tidak hanya melindungi pekerja, namun juga seluruh masyarakat. Di negara-negara industri, kompensasi pekerja merupakan bagian terpenting dari sistem jaminan sosial karena hampir seluruh keluarga di masyarakat dilindungi oleh program tersebut. Namun di negara berkembang seperti Indonesia, jaminan sosial bagi pekerja formal hanya mencakup sebagian kecil keluarga di masyarakat, karena mayoritas penduduknya bekerja di sektor informal, dimana jaminan sosial bagi pekerja sektor informal masih bersifat sukarela (Perwira, 2003).

Meskipun program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia memiliki tujuan yang baik untuk melindungi pekerja dan keluarganya dari risiko sosial ekonomi, berdasarkan data yang telah dihimpun, terdapat sejumlah kritik yang dapat diutarakan terkait dengan implementasi program ini:

1. Keterbatasan Cakupan:

Pertama, berkenaan dengan keterbatasan cakupan kepesertaan pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) atau Pekerja Informal: Program jaminan sosial masih memiliki kendala dalam mencakup pekerja informal yang jumlahnya sangat besar di Indonesia.

Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan salah satu instrumen penting dalam melindungi pekerja dari risiko sosial ekonomi, seperti kecelakaan kerja, sakit, dan masa pensiun. Meskipun demikian, program ini masih menghadapi tantangan serius dalam mencakup pekerja informal, sebuah segmen yang jumlahnya sangat besar di Indonesia. Keterbatasan cakupan ini menimbulkan dampak signifikan terhadap keberlanjutan program dan kesejahteraan pekerja informal di negara ini.

Kendala Utama:

- a. Pekerjaan tidak terstruktur. Salah satu kendala utama dalam cakupan pekerja informal adalah sifat pekerjaan yang seringkali tidak terstruktur dan tidak terdokumentasi. Sebagian besar pekerja informal bekerja dalam sektor informal, seperti pedagang kaki lima, buruh harian, atau pekerja lepas. Kurangnya akses formal ke lembaga-lembaga keuangan dan keuangan resmi membuat sulit untuk memantau dan mengidentifikasi pekerja ini. Sebagai akibatnya, mereka sering kali tidak dapat menikmati manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan.

- b. Tingginya Mobilitas Pekerja. Pekerja informal seringkali bersifat mobilitas tinggi, berpindah-pindah antar pekerjaan dan lokasi kerja. Hal ini menyulitkan pemerintah dalam membangun sistem yang dapat mengakomodasi perubahan tersebut. Keterbatasan cakupan juga terkait dengan kurangnya kesadaran pekerja informal akan pentingnya perlindungan sosial, sehingga mereka cenderung tidak mendaftar atau berpartisipasi dalam program jaminan sosial.
- c. Ketidakstabilan Penghasilan. Pekerja informal cenderung menghadapi ketidakpastian dalam penghasilan mereka karena fluktuasi ekonomi dan kurangnya keamanan pekerjaan. Hal ini membuat kontribusi ke program jaminan sosial menjadi tantangan, karena sejumlah pekerja mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi kewajiban kontribusi bulanan. Kondisi ini memberikan hambatan tambahan dalam upaya meningkatkan cakupan pekerja informal.

Untuk mengatasi keterbatasan ini, pemerintah dan pemangku kepentingan terkait perlu bekerja sama untuk mengembangkan strategi yang lebih inklusif. Hal ini mencakup upaya peningkatan kesadaran pekerja informal mengenai manfaat jaminan sosial dan penyediaan mekanisme pembayaran kontribusi yang lebih fleksibel. Selain itu, perlu ada langkah-langkah khusus untuk melibatkan pekerja informal dalam proses pendaftaran dan monitoring, sehingga mereka dapat dengan mudah mengakses manfaat jaminan sosial.

Kedua, berkenaan perbedaan perlakuan antara pekerja formal dan informal. Perlindungan yang diberikan cenderung lebih besar bagi pekerja formal, sementara pekerja informal sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang sama.

Sistem jaminan sosial di Indonesia menciptakan perbedaan signifikan dalam perlakuan terhadap pekerja formal dan informal. Perlindungan yang lebih besar cenderung diberikan kepada pekerja formal, sementara pekerja informal sering kali mendapati diri mereka kurang terlindungi oleh sistem yang sama. Hal ini disebabkan karena pekerja formal memiliki akses lebih besar terhadap program jaminan sosial, termasuk asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dan program pensiun. Mereka umumnya terdaftar dalam program ini sebagai bagian dari keanggotaan mereka di lembaga formal atau perusahaan. Sebagian besar pekerja informal tidak tercakup dalam program jaminan sosial yang sama. Keterbatasan struktur pekerjaan informal membuat sulit bagi mereka untuk memenuhi syarat dan mendaftar dalam program tersebut.

Dalam konteks aksesibilitas, pekerja formal cenderung memiliki akses lebih besar ke manfaat jaminan sosial yang mencakup perawatan kesehatan, kompensasi kecelakaan, dan dana pensiun yang lebih stabil. Hal ini dikarenakan keharusan pekerja formal untuk memberikan kontribusi rutin ke dalam program jaminan sosial, yang seringkali dipotong langsung dari gaji mereka. Namun, ini memberikan mereka akses lebih besar terhadap manfaat.

Sebaliknya, kontribusi ke program jaminan sosial seringkali tidak terpenuhi oleh pekerja informal karena tingginya ketidakpastian penghasilan mereka. Hal ini menyebabkan mereka tidak hanya kehilangan akses ke manfaat yang disebutkan, tetapi juga meninggalkan mereka dalam keadaan rentan saat menghadapi risiko kesehatan dan kecelakaan.

Selain itu dalam konteks *skill* yang dimiliki, pekerja formal sering mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional yang didanai oleh perusahaan atau

lembaga formal. Ini membantu meningkatkan keterampilan dan mobilitas pekerja formal di pasar kerja. Pekerja informal cenderung kurang mendapatkan kesempatan ini, karena struktur pekerjaannya yang sering tidak terdokumentasi dan tidak terstruktur. Hal ini dapat memperbesar kesenjangan keterampilan dan peluang antara pekerja formal dan informal.

2. Upaya Digitalisasi Program Versus SDM Calon Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) di Indonesia telah mengambil langkah signifikan dalam menerapkan digitalisasi layanan dan programnya. Transformasi digital ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, keterjangkauan, dan kecepatan pelayanan. Namun, seiring dengan manfaatnya, upaya digitalisasi juga menghadapi sejumlah tantangan, terutama dalam penyesuaian Sumber Daya Manusia (SDM) masyarakat.

BPJS Ketenagakerjaan memperkenalkan sistem pendaftaran dan klaim *online*, memungkinkan peserta untuk melakukan proses ini secara elektronik. Ini tidak hanya memangkas waktu administrasi, tetapi juga meminimalkan kesalahan data. Pengembangan aplikasi *mobile* memungkinkan peserta untuk mengakses informasi jaminan, melacak kontribusi, dan mengajukan klaim dengan mudah melalui perangkat pintar mereka. Hal ini memberikan kenyamanan dan aksesibilitas yang lebih besar bagi peserta. Digitalisasi juga mencakup pembayaran kontribusi secara *online*, memudahkan peserta untuk melunasi kewajiban mereka tanpa harus datang secara fisik ke kantor. Ini dapat meningkatkan tingkat kepatuhan dan mempercepat proses administratif.

Namun demikian, upaya digitalisasi program jaminan sosial ketenagakerjaan ini bukan berarti tidak menemui kendala.

Terdapat sejumlah tantangan yang berkaitan dengan SDM masyarakat seperti penerapan layanan digital yang memerlukan tingkat literasi digital yang memadai. Tantangan utama adalah bahwa tidak semua peserta BPJS Ketenagakerjaan memiliki tingkat literasi digital yang cukup untuk memanfaatkan layanan *online* dengan optimal. Tantangan lainnya adalah mengenai aksesibilitas layanan *online*, beberapa wilayah di Indonesia masih mengalami kendala aksesibilitas infrastruktur digital, seperti koneksi internet yang tidak stabil atau terbatas. Ini dapat menjadi hambatan bagi peserta yang tinggal di daerah-daerah terpencil.

Setali tiga uang dengan masalah aksesibilitas layanan *online*, kesenjangan ekonomi dan sosial dapat menciptakan ketidaksetaraan akses ke teknologi. Peserta dengan keterbatasan ekonomi mungkin tidak memiliki akses ke perangkat pintar atau koneksi internet yang diperlukan untuk menggunakan layanan digital dengan optimal.

3. Tantangan Administratif dan Manajemen

Kesulitan proses administrasi, pendaftaran, dan penanganan klaim masih bisa menjadi tantangan bagi peserta dan lembaga terkait. Kesulitan administrasi pada BPJS Ketenagakerjaan dapat melibatkan beberapa tahapan, termasuk proses pendaftaran, administrasi harian, dan penanganan klaim. Misalnya saja dalam konteks kelengkapan dokumen di saat pendaftaran dan pengajuan klaim ditambah lagi apabila proses ini dilakukan secara *online*. Tidak semua peserta akrab dengan teknologi atau memiliki akses yang mudah ke perangkat elektronik, sehingga mengakses informasi atau mengelola administrasi secara online dapat menjadi tantangan.

Dalam konteks administrasi harian, perubahan data peserta bisa menjadi potensi permasalahan yang dialami oleh pihak

BPJS. Ketika terjadi perubahan dalam data peserta, seperti pergantian alamat atau nomor telepon, pembaruan administrasi mungkin tidak selalu berjalan lancar. Ini dapat mempengaruhi komunikasi antara BPJS Ketenagakerjaan dan peserta.

Sementara itu dalam konteks pengajuan klaim. Pada beberapa kasus, peserta menghadapi kesulitan dalam memahami proses klaim atau mengumpulkan dokumen yang diperlukan untuk mengajukan klaim. Hal ini dapat menunda proses klaim dan memberikan ketidaknyamanan finansial. Selain itu, persyaratan klaim yang kompleks atau tidak jelas dapat membingungkan peserta dan memperlambat penyelesaian klaim. Keterbatasan dalam komunikasi antara BPJS Ketenagakerjaan dan peserta, baik dalam memberikan informasi atau menjelaskan perubahan kebijakan, bisa menjadi faktor kesulitan administratif.

Berkaitan dengan kinerja organisasi, penyuluhan yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk menjangkau kepesertaan serta memberikan edukasi ke masyarakat tampaknya masih memiliki beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Kelemahan ini dapat mempengaruhi efektivitas program sosialisasi dan edukasi yang dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Penyuluhan BPJS Ketenagakerjaan mungkin tidak mencapai semua lapisan masyarakat secara merata, terutama di daerah terpencil atau daerah dengan akses terbatas. Hal ini dapat mengakibatkan sebagian masyarakat tidak mendapatkan informasi yang cukup atau bahkan tidak mengetahui keberadaan BPJS Ketenagakerjaan.

Meskipun penyuluhan dilakukan, masih ada potensi bahwa tingkat partisipasi masyarakat dalam program BPJS Ketenagakerjaan tetap rendah. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman mendalam tentang manfaat program

atau karena ketidakmampuan masyarakat untuk membayar iuran. Dalam konteks kurangnya pemahaman, penyuluhan mungkin tidak selalu disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masyarakat di berbagai daerah. Informasi yang disampaikan mungkin tidak relevan atau tidak mempertimbangkan konteks lokal, sehingga kurang menarik perhatian peserta potensial.

Cara penyampaian informasi juga merupakan salah satu hal yang perlu menjadi koreksi bagi pihak penyelenggara jaminan sosial. Pesan yang kompleks atau menggunakan istilah teknis yang sulit dipahami oleh masyarakat umum dapat menyebabkan kebingungan dan kurangnya pemahaman. Penggunaan media sosial atau teknologi informasi juga seringkali belum dioptimalkan. Beberapa kelompok masyarakat mungkin tidak memiliki akses yang memadai ke *platform* ini, sehingga informasi tidak dapat disampaikan secara merata.

Untuk mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut, BPJS Ketenagakerjaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program penyuluhan mereka. Penyesuaian pendekatan komunikasi yang intensif dan dilakukan di seluruh jalur komunikasi baik *online* maupun *offline*, mengoptimalkan penyuluhan dengan cara jemput bola dan dilakukan secara tatap muka langsung, peningkatan penggunaan teknologi, serta pelibatan pihak lokal dapat membantu memperbaiki efektivitas penyuluhan dan meningkatkan tingkat pemahaman serta keikutsertaan masyarakat dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam mengatasi kesulitan administrasi ini, penting untuk meningkatkan edukasi peserta, menyederhanakan proses administrasi, dan meningkatkan aksesibilitas teknologi. Selain itu, peningkatan dalam komunikasi antara BPJS

Ketenagakerjaan dan peserta dapat membantu mengurangi hambatan administratif.

4. BPJS Ketenagakerjaan versus Perusahaan Pemberi Kerja

Dalam konteks Indonesia, masalah kepatuhan perusahaan terhadap implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan isu multifaset yang mencerminkan interaksi kompleks antara regulasi, praktik bisnis, dan dinamika sosial-ekonomi. Meskipun pemerintah telah menetapkan kerangka hukum yang komprehensif untuk jaminan sosial, termasuk Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), banyak perusahaan, terutama di sektor informal dan UKM, masih belum mematuhi ketentuan ini secara penuh (Suryahadi, A; Suryadarma, D; Sumarto, 2014). Faktor-faktor seperti pengawasan yang lemah, kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang manfaat jaminan sosial, serta tantangan administratif dan birokrasi, berkontribusi terhadap rendahnya tingkat kepatuhan ini (Badan Pusat Statistik (BPS), 2019).

Faktor lemahnya pengawasan BPJS Ketenagakerjaan terhadap perusahaan dalam mematuhi ketentuan jaminan sosial merupakan salah satu permasalahan yang terjadi di Indonesia, meskipun regulasi telah ditetapkan untuk mewajibkan perusahaan untuk mendaftarkan pekerja mereka dan membayar iuran secara tepat waktu, pengawasan yang tidak efektif telah menghasilkan tingkat kepatuhan yang rendah seperti ketidakpatuhan perusahaan dalam mendaftarkan karyawan mereka ke dalam sistem jaminan sosial atau dalam membayar iuran secara tepat waktu atau bahkan manipulasi data untuk mengurangi besaran iuran. Faktor-faktor seperti keterbatasan sumber daya, keterampilan teknis, dan kurangnya ketersediaan

data yang akurat telah mempersulit BPJS Ketenagakerjaan dalam memantau aktivitas perusahaan dengan cermat.

Dampak dari lemahnya pengawasan ini adalah banyak perusahaan yang tidak hanya menghindari kewajiban mereka dalam sistem jaminan sosial, tetapi juga merugikan pekerja dengan cara memotong manfaat sehingga pada akhirnya pekerja mendapatkan manfaat yang lebih rendah dari yang seharusnya mereka terima dan mengakibatkan banyak pekerja tidak mendapatkan perlindungan sosial yang seharusnya mereka terima. Dampak dari ketidakpatuhan ini tidak hanya dirasakan oleh pekerja yang kehilangan perlindungan sosial, tetapi juga berpengaruh pada keberlanjutan sistem jaminan sosial itu sendiri, yang pada akhirnya mempengaruhi stabilitas sosial dan ekonomi negara (World Bank, 2018). Oleh karena itu, memahami dan mengatasi masalah kepatuhan perusahaan dalam implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi penting, tidak hanya dari perspektif hukum dan regulasi, tetapi juga dari sudut pandang sosial dan ekonomi. Dalam hal ini, penting untuk meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif untuk memastikan kepatuhan perusahaan dan keberlanjutan program jaminan sosial di Indonesia.

Masih rendahnya kesadaran dan tanggung jawab sosial dari sejumlah perusahaan terhadap pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan mencerminkan ketidakpahaman mereka akan manfaat jaminan sosial bagi pekerja dan stabilitas sosial. Banyak perusahaan, terutama di sektor informal atau UMKM, seringkali lebih fokus pada aspek ekonomi jangka pendek daripada aspek sosial jangka panjang. Mereka mungkin tidak sepenuhnya memahami bahwa jaminan sosial bukan hanya jaminan untuk pekerja, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Kurangnya kesadaran ini dapat

mengakibatkan perusahaan menganggap jaminan sosial sebagai beban finansial tambahan, yang mengakibatkan mereka enggan untuk memenuhi kewajiban mereka, merugikan pekerja dengan mengurangi akses mereka terhadap perlindungan sosial yang seharusnya mereka terima. Oleh karena itu, peran edukasi dan kesadaran sosial dalam meningkatkan pemahaman perusahaan tentang manfaat jaminan sosial menjadi penting untuk memastikan sistem ini berfungsi secara efektif dan adil bagi semua pihak terkait.

Ketidakpatuhan perusahaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Pekerja yang bekerja di perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan jaminan sosial berisiko kehilangan perlindungan sosial yang seharusnya mereka terima. Ini mencakup jaminan terhadap risiko kesehatan, kecelakaan kerja, serta manfaat kesejahteraan di masa tua. Ketidakpatuhan ini dapat mengakibatkan beban finansial yang lebih besar pada pekerja dan keluarga mereka ketika mereka menghadapi situasi darurat seperti sakit atau kecelakaan. Selain itu, kekurangan jaminan sosial juga berpotensi mengurangi produktivitas dan stabilitas pekerja, karena kecemasan terhadap ketidakpastian finansial dapat mengganggu fokus dan kinerja mereka. Oleh karena itu, ketidakpatuhan perusahaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan tidak hanya berdampak pada tingkat kesejahteraan individu, tetapi juga pada stabilitas sosial secara keseluruhan, dan menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran dan kepatuhan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sejahtera bagi karyawan.

Kesulitan dalam mengidentifikasi pelanggaran, proses hukum yang panjang dan rumit, serta sanksi yang kurang efektif merupakan tantangan utama dalam penegakan hukum dalam

implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia. Identifikasi pelanggaran dapat menjadi rumit karena kompleksitas regulasi dan beragamnya situasi perusahaan. Situasi perusahaan yang dapat menyebabkan rumitnya identifikasi pelanggaran dalam implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan adalah ketika perusahaan memiliki struktur organisasi yang kompleks dan beragam, terutama dalam hal penempatan kerja kontrak dan subkontrak. Dalam situasi ini, sulit untuk dengan jelas mengidentifikasi siapa yang sebenarnya bertanggung jawab atas pembayaran iuran dan pendaftaran pekerja dalam program jaminan sosial. Selain itu, perusahaan seringkali menggunakan berbagai cara untuk menghindari ketentuan jaminan sosial, seperti mempekerjakan pekerja dengan status non-resmi atau menggunakan berbagai nama perusahaan terkait. Hal ini membuat pengawasan dan identifikasi pelanggaran menjadi lebih kompleks karena memerlukan investigasi yang lebih mendalam dan pemahaman yang baik tentang struktur perusahaan tersebut. Dalam situasi seperti ini, diperlukan upaya tambahan dalam pengawasan dan penegakan hukum untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan.

Proses hukum yang panjang dan rumit seringkali memperlambat penyelesaian kasus-kasus pelanggaran, yang pada gilirannya mengurangi efektivitas penegakan hukum. Selain itu, sanksi yang kurang efektif dalam mendorong perusahaan untuk mematuhi ketentuan jaminan sosial dapat mengurangi insentif untuk kepatuhan. Dalam konteks ini, perlu upaya serius untuk menyederhanakan proses hukum, meningkatkan kejelasan regulasi, dan memperkuat sanksi sebagai langkah-langkah kunci dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Dalam konteks ini, perbaikan sistem pengawasan, peningkatan kesadaran dan tanggung jawab perusahaan, serta penguatan penegakan hukum menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap sistem jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

Simpulan

Implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia telah melalui transformasi menuju pencapaian visi sebagai negara kesejahteraan. Melalui Undang-Undang No. 40 tahun 2004, sistem jaminan sosial di Indonesia diarahkan untuk menjadi sistem jaminan sosial yang inklusif mencakup seluruh lapisan masyarakat. Guna menjalankan undang-undang tersebut, lahirlah Badan Penyelenggara Jaminan sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan di seluruh Indonesia.

Pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) di Indonesia menggambarkan upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan sosial kepada pekerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan keamanan ekonomi. Program ini, yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, mencakup jaminan terhadap risiko seperti kecelakaan kerja, pensiun, kematian, dan jaminan hari tua bagi pekerja formal di Indonesia. Meskipun bertujuan mulia, implementasi program ini menghadapi berbagai keterbatasan dan tantangan.

Keterbatasan cakupan pekerja informal dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia merupakan tantangan yang kompleks. Diperlukan pendekatan holistik yang melibatkan berbagai pihak untuk menciptakan solusi yang lebih inklusif dan berkelanjutan, sehingga pekerja informal dapat menikmati

perlindungan sosial yang layak sesuai dengan kontribusi mereka terhadap ekonomi negara. Perbedaan perlakuan antara pekerja formal dan informal dalam sistem jaminan sosial di Indonesia menciptakan ketidaksetaraan dalam perlindungan sosial. Diperlukan upaya serius dari pemerintah dan pemangku kepentingan terkait untuk mengatasi disparitas ini, agar setiap pekerja, tanpa memandang statusnya, dapat menikmati perlindungan dan manfaat yang adil sesuai dengan kontribusinya terhadap perekonomian negara.

Upaya digitalisasi layanan dan program BPJS Ketenagakerjaan menawarkan potensi transformasi positif dalam memberikan layanan yang lebih efisien dan terjangkau. Namun, tantangan terhadap SDM masyarakat, terutama dalam literasi digital, aksesibilitas infrastruktur, dan ketidaksetaraan akses ke teknologi memerlukan perhatian khusus untuk memastikan bahwa manfaat digitalisasi dapat dinikmati oleh seluruh peserta tanpa meninggalkan siapapun di belakang.

Masalah kepatuhan perusahaan menjadi isu utama yang mencerminkan kompleksitas interaksi antara regulasi, praktik bisnis, dan dinamika sosial-ekonomi. Banyak perusahaan, terutama di sektor informal dan UKM, belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jaminan sosial, dengan faktor-faktor seperti pengawasan yang lemah dan kurangnya kesadaran tentang manfaat jaminan sosial berkontribusi pada masalah ini. Faktor lain yang menghambat adalah lemahnya pengawasan dari pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), yang mempersulit identifikasi dan penindakan pelanggaran. Ketidakpatuhan perusahaan memiliki dampak negatif pada kesejahteraan karyawan, mengancam stabilitas program jaminan sosial, dan membutuhkan perbaikan dalam penegakan hukum serta peningkatan kesadaran perusahaan terhadap pentingnya jaminan

sosial ketenagakerjaan. Selain itu, proses hukum yang rumit dan sanksi yang kurang efektif menjadi tantangan tambahan dalam penegakan kepatuhan perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan ini, perlu dilakukan reformasi dan perbaikan dalam sistem pengawasan, peningkatan kesadaran dan tanggung jawab perusahaan, serta penguatan penegakan hukum untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

Meskipun terdapat berbagai keterbatasan dan tantangan, sejauh ini BPJS Ketenagakerjaan tetap menjadi instrumen penting dalam upaya menciptakan sistem jaminan sosial yang lebih inklusif dan berkelanjutan di Indonesia, dengan potensi untuk memberikan manfaat besar bagi pekerja dan ekonomi negara ini. Oleh karena itu, pemahaman dan analisis terhadap implementasi BPJS Ketenagakerjaan menjadi relevan dalam konteks pembangunan sosial dan ekonomi Indonesia.

Daftar Pustaka

- Annur, C. M. (2022). *Jumlah Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan per Kuartal IV (2020 & 2021)*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/02/14/peserta-aktif-bpjs-tk-capai-3066-juta-orang-pada-2021>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2019). *Laporan Tahunan Kepatuhan Perusahaan Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*.
- BPJS Ketenagakerjaan. (n.d.). *BPJS Ketenagakerjaan*. BPJS Ketenagakerjaan.Go.Id. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/cara-klaim.html>
- Kusnandar, V. B. (2022). *Ini Jumlah Angkatan Kerja Indonesia pada Agustus 2022*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/11/15/ini-jumlah-angkatan-kerja-indonesia-pada-agustus-2022>
- Mustajab, R. (2023). Mayoritas Tenaga Kerja RI dari Sektor Informal per Februari 2023. *DataIndonesia.Id*. <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/mayoritas-tenaga-kerja-ri-dari-sektor-informal-per-februari-2023>
- Pakpahan, R. H. E. N. A. M. S. (2012). Tanggung Jawab Negara Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial (Responsibility State In The Implementation Of Sosial Security). *Jurnal Legislasi Indonesia*, 9(2).
- Perwira, D. A. A. A. S. S. S. (2003). *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*.
- Sanusi, A. (2023). *Tantangan dan Kebijakan Pembangunan Ketenagakerjaan Pasca Covid 19*.
- Suryahadi, A; Suryadarma, D; Sumarto, S. (2014). Efektivitas Kebijakan Jaminan Sosial di Indonesia: Studi Kasus Program BPJS. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 15(1), 1–

22.

Tempo.co, (2016). 46 Tahun Jamsostek, Ini Sejarah Pendiriannya hingga Menjadi BPJS Ketenagakerjaan. *TEMPO.CO*.
<https://www.msn.com/id-id/ekonomi/bisnis/46-tahun-jamsostek-ini-sejarah-pendiriannya-hingga-menjadi-bpjs-ketenagakerjaan/ar-AA1l4nw1>

Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi, & Ketenagakerjaan, J. S. B. K. (2016). *Buku Tanya-Jawab Seputar Sistem Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan (SJSN-TK)*. BPJS Ketenagakerjaan.

UU RI No. 40 tentang Jaminan Sosial, Pub. L. No. 40 (2004).

Undang-Undang Nomor 24 tentang BPJS, Pub. L. No. 24 (2011).

World Bank. (2018). *Indonesia's Social Protection System: Challenges and the Way Forward* (No. 8622).

Pengembangan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Catatan Lapangan untuk Optimalisasi dalam Kerangka ALMP

Muhyiddin, M. Fajar Shodiq Ramadhan

Persoalan Implementasi JKP

Dalam setengah dekade terakhir, Pemerintah Indonesia telah mengimplementasikan sejumlah kebijakan sosial yang memberikan perlindungan terhadap pekerja. Merebaknya Covid-19 sejak tahun 2019 menjadi momentum yang mendorong pemerintah memberikan lebih banyak perhatian terhadap model baru perlindungan pekerja. Salah satu program tersebut adalah Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Program JKP, sejak dicanangkan pada Februari 2022, sebagai respon terhadap dampak pandemi, merupakan program strategis di mana konsep ALMP dapat diimplementasikan. Meski baru seumur jagung, program ini sangat fundamental mengubah kebijakan pasar kerja karena menjembatani pencari kerja yang mengalami PHK, memperoleh pendampingan atau konseling, terlibat dalam pelatihan, serta mengakses pasar kerja.

Kebijakan ini merupakan jaminan sosial yang termasuk dalam salah satu desain besar Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang dimiliki oleh negara Indonesia. Sebelumnya, Indonesia telah menerapkan 5 jenis jaminan sosial, yaitu; Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), Jaminan Kematian (JKm). JKP adalah Jaminan sosial terbaru yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, khususnya bagi pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

JKP menjadi salah satu program yang dapat diimplementasikan sebagai realisasi gagasan ALMP di Indonesia. Melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan Permenaker Nomor 15 tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan, menjadi momentum penting untuk akselerasi keterlibatan negara dalam pasar kerja. Prinsip dari implementasi ALMP adalah intervensi negara yang menyediakan mekanisme penghubung antara pasar tenaga kerja dengan pencari kerja. Selama ini, praktik yang berkembang adalah lebih pada kebijakan pasar tenaga kerja pasif, di mana intervensi negara relatif absen sebagai penghubung aktif di antara keduanya. Kebijakan-kebijakan yang ada sebelumnya tidak memiliki skema strategis dan sistematis untuk menyelesaikan masalah pengangguran dan kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, mekanisme ALMP dalam implementasi JKP perlu memperoleh penguatan dan formulasi kebijakan yang lebih teknis dan strategis.

Sebagai program dengan kerangka ALMP, JKP dalam implementasinya berhadapan dengan persoalan di luar hal-hal teknis seperti yang dijelaskan pada bagian sebelumnya. Bagian ini mengidentifikasi persoalan implementasi JKP dalam kerangka ALMP, yang bertujuan untuk mendorong *job-matching*,

peningkatan kapasitas pencari kerja, serta intervensi oleh negara dapat berjalan secara optimal.

Sebagai salah satu mekanisme jaminan sosial, JKP memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Dalam hal kepesertaan, yang dapat menjadi peserta JKP adalah pekerja yang telah atau pun baru diikutsertakan atau didaftarkan dalam program jaminan sosial. Peserta juga harus merupakan warga negara Indonesia yang belum mencapai usia 54 tahun pada saat mendaftar dan mempunyai hubungan kerja dengan pemberi kerja, perusahaan, dan/atau pengusaha. Dalam konteks hubungan kerja, hubungan yang didasarkan pada perjanjian kerja dalam kepesertaan JKP meliputi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Selama lebih 2 tahun (2021-2023) pelaksanaan kebijakan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di Indonesia, hasil evaluasi menunjukkan sejumlah pencapaian implementasinya. Di sisi lain, perlunya perbaikan dalam sejumlah aspek dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan JKP. Di tahun 2022, total peserta yang Mengajukan Klaim JKP adalah 6.463 orang. Namun demikian, jumlah klaim yang diajukan peserta tidak merata dalam enam bulan penerimaan. Sejak Februari 2021 hingga 2022, total manfaat yang dicairkan adalah 29.081 orang. Di tahun 2022, total penerima manfaat adalah 10.074 orang. Total yang jauh melakukan *assessment* sebanyak 9.881 orang dan peserta yang sudah melakukan konseling sebanyak 3.594 orang. Total yang mengikuti wawancara sebanyak 1.084 orang dan yang mengikuti pelatihan sebanyak 104 orang. Total yang sudah bekerja adalah 368 orang. Di tahun 2023, jumlah yang mengajukan klaim semakin meningkat. Berikut adalah data capaian yang menunjukkan jumlah penerima manfaat JKP per April 2023 (Warsida, et al., 2023).

Terlepas dari meningkatnya kepesertaan JKP, yang mungkin menunjukkan kesuksesan implementasi program di tahun-tahun awal pelaksanaannya, kami mencatat beberapa persoalan yang masih muncul dalam implementasinya di lapangan. Identifikasi masalah ini kami peroleh melalui *Focus Group Discussion* (FGD) sepanjang 2023 dengan berbagai *stakeholder* bidang ketenagakerjaan di seluruh kabupaten/kota di Jawa Timur, yang meliputi Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota, BPJS Kabupaten/Kota, BLK Provinsi dan Kabupaten/Kota, Serikat Pekerja/Buruh, serta penerima manfaat JKP.

Adapun beberapa persoalan mendasar terkait implementasi program JKP yang ditemui berdasarkan FGD dan temuan lapangan antara lain: Pertama, aspek layanan online. Kegagapan dalam pendaftaran, yang menuntut pelayanan *online* harus dimediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan BPJS di daerah. Asistensi terhadap pelayanan *online* lebih banyak berasal dari inisiatif Dinas Tenaga Kerja dan BPJS, yang merasa kurang memiliki keterlibatan langsung terkait program JKP, mengingat JKP merupakan program pemerintah pusat. Berkenaan dengan asistensi layanan *online*, pihak yang memiliki peran strategis dalam layanan adalah BPJS Ketenagakerjaan. Namun demikian, BPJS hanyalah memiliki peran menjadi penyalur uang tunai saja. Adapun protes dan komplain peserta JKP terkait masalah teknis yang ditujukan kepada BPJS Ketenagakerjaan bukan tugas pokok dan fungsinya.

Kedua, aspek informasi terkait JKP. Beberapa *stakeholder* sama sekali atau kurang memiliki informasi terkait JKP. BLK di beberapa kabupaten/kota mengaku tidak memiliki pengetahuan terkait JKP, sehingga dalam rekrutmen dan proses pelatihan tidak memiliki pertimbangan apakah peserta adalah penerima manfaat JKP atau bukan. Padahal, informasi adanya peserta JKP dapat

membantu BLK untuk memberi perhatian khusus dalam *upskilling* dan *reskilling* bagi peserta JKP.

Ketiga, aspek konseling. Tidak ada proses konseling yang substantial, berkelanjutan, dan optimal. Meski di level kabupaten/kota terdapat Pejabat Fungsional Tenaga Kerja, namun tidak semuanya direkrut menjadi konselor dalam program JKP. Sekalipun terdapat konselor, minim koordinasi, pengetahuan, tanggung jawab, dan motivasi untuk melakukan konseling. Hal ini karena ketiadaan insentif atau penghargaan, serta pemahaman tupoksi yang komprehensif sebagai konselor.

Keempat, aspek koordinasi antar lembaga. belum ada koordinasi atau forum antar pihak di level kota/kabupaten seperti Disnaker, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, BLK, serikat buruh, pihak pemberi kerja, dan pihak lainnya, yang membicarakan pelaksanaan JKP, evaluasi, dan terkait pembagian peran tiap *stakeholder*.

Kelima, aspek informasi lowongan kerja. Selain mendapatkan manfaat uang tunai, peserta JKP juga berkesempatan untuk dihubungkan dengan pasar kerja. Untuk itu, peserta disyaratkan melamar 5 lamaran berbeda. Proses ini juga diperlukan agar manfaat uang tunai tetap diterima oleh pekerja selama beberapa bulan kepesertaan. Persoalannya adalah jenis lowongan pekerjaan yang ada dalam aplikasi SIAPKerja dinilai masih sangat terbatas.

Di luar lima masalah mendasar di atas, persoalan kepesertaan JKP juga masih tumpang tindih dengan persoalan-persoalan hubungan industrial yang selama ini terjadi berkenaan dengan hak dan kewajiban pekerja maupun perusahaan, seperti perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan, proses PHK yang rumit karena konsekuensi pembayaran pesangon, pengadilan hubungan industrial yang membutuhkan waktu panjang dan berbelit, dan cakupan kepesertaan terutama bagi

pekerja informal. Persoalan-persoalan ini merupakan persoalan di luar implementasi JKP yang perlu perhatian dan strategi penyelesaian yang lebih holistik.

Perbaikan dan Peluang Pengembangan Program (Konteks Makro)

JKP merupakan satu bagian dari keseluruhan layanan ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam konteks ALMP, beberapa arena prioritas terkait layanan ketenagakerjaan menurut ILO meliputi:

- Pendekatan inovatif dan modernisasi layanan ketenagakerjaan (publik) dengan fokus pada digitalisasi layanan.
- Pengembangan kapasitas, baik di bagian hulu (kebijakan) maupun di bagian hilir, untuk memastikan kebijakan dan kerangka hukum yang kondusif, serta rancangan dan penyampaian layanan terpadu yang efektif.
- Menekankan peran penting yang dimainkan oleh layanan ketenagakerjaan pemerintah dan swasta dalam memperkuat sistem pasar tenaga kerja dan mendorong kerja sama dan kemitraan di antara mereka.
- Mendorong pelaksanaan langkah-langkah terpadu termasuk integrasi ALMP dan kebijakan serta program dukungan sosial untuk memastikan koherensi dan efektivitas intervensi, terutama bagi mereka yang menghadapi berbagai hambatan dalam pekerjaan.
- Mendukung transparansi di pasar tenaga kerja melalui penguatan sistem pengumpulan dan analisis data serta metodologi dan alat untuk mengevaluasi layanan ketenagakerjaan dan kebijakan pasar tenaga kerja yang aktif.

- Mendukung inklusivitas di pasar tenaga kerja melalui pembuatan profil dan segmentasi layanan yang efektif serta penyesuaian dalam desain dan implementasi ALMP.
- Mendukung peningkatan kelincahan (*agility*) dan ketahanan (*resilience*) sistem pasar tenaga kerja sekaligus menjamin pentingnya ALMP dalam prioritas nasional dalam kebijakan ketenagakerjaan.

Berkenaan dengan prioritas-prioritas tersebut, kami mengidentifikasi empat aspek makro yang memerlukan perhatian dalam pengembangan JKP di masa depan. Keempat aspek tersebut berkenaan dengan: desentralisasi program, integrasi *multi-stakeholder*, digitalisasi program, dan optimalisasi konselor.

1. Desentralisasi Program

Pemerintah pada umumnya menyelenggarakan layanan ketenagakerjaan publik yang mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja untuk mengatasi persoalan tingkat pengangguran. Untuk meningkatkan efektivitas layanan-layanan tersebut, beberapa negara, seperti Kanada, Denmark, Jerman, Italia, dan Swedia, memulai reformasi dengan mendesentralisasikan tanggung jawab berbagai layanan ketenagakerjaan publik ke tingkat pemerintahan daerah. Inisiatif-inisiatif ini mengikuti argumen teoritis klasik bahwa kantor ketenagakerjaan publik yang terdesentralisasi mempunyai informasi yang lebih baik mengenai kondisi dan preferensi ekonomi lokal dibandingkan dengan pemerintah atau lembaga di level pusat. Oleh karena itu, memberikan otonomi kepada pemerintah daerah untuk menyesuaikan kebijakan pasar tenaga kerja, serta mendesentralisasikan beberapa derajat kewenangan dan layanan berpotensi akan menghasilkan hasil kebijakan yang lebih baik.

JKP merupakan program pemerintah pusat, di mana distribusi atas bantuan uang, pelatihan, hingga informasi kerja lebih banyak dilakukan oleh pemerintah pusat, dalam hal ini adalah Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker). Dalam konteks demografis dan geografis Indonesia, desentralisasi penyelenggaraan JKP menjadi krusial karena ada banyak persoalan terkait hubungan industrial dan jaminan sosial yang diurus di level kabupaten/kota dan provinsi. Dalam temuan kami di Jawa Timur, JKP baru menjadi perhatian pemerintah daerah bukan karena dideterminasi koordinasi atau informasi oleh pemerintah pusat, melainkan justru karena banyaknya persoalan terkait persyaratan sebagai penerima layanan yang menuntut respon dan peran pemerintah daerah.

Dalam konteks ALMP, memang tidak ada model standar dalam pelaksanaannya, termasuk distribusi kewenangan pusat-daerah. Namun mempertimbangkan unit terdekat dengan pekerja adalah pemerintah daerah, pengaturan berkenaan dengan desentralisasi program dengan derajat tertentu, sebenarnya sangat dibutuhkan. Meski pendanaan JKP berasal dari Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara (APBN), tetapi desain ALMP dan layanan JKP yang disediakan membutuhkan peran yang lebih banyak dari pemerintah daerah. Selain itu, desain *job-matching* dalam ALMP tidak dapat sepenuhnya dilakukan oleh pemerintah pusat atau kementerian. Pengakuan dari Balai Latihan Kerja (BLK), misalnya, peran mereka dalam pelatihan selama ini juga berkenaan dengan kebutuhan pasar di level daerah, serta jaringan yang mereka miliki dalam menghubungkan peserta pelatihan dengan industri. Layanan ALMP dapat lebih optimal jika terdapat peran lebih banyak dengan unit-unit di daerah.

Lebih jauh, individu penerima layanan mempunyai kesempatan untuk memanfaatkan layanan yang ditawarkan dalam skema ALMP untuk memfasilitasi pencarian kerja dan memperoleh pelatihan dalam pemanfaatannya melalui konsultasi dengan perantara profesional (konselor) dan BLK. Proses konsultasi dan pelatihan dapat berlangsung singkat atau juga berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Hal tersebut bergantung pada kapasitas individu, ketepatan pelatihan, dan ketersediaan pekerjaan yang menjadi target.

Peluang:

Terdapat beberapa peluang mengapa desentralisasi JKP dalam kerangka ALMP dapat dilakukan sebagai optimalisasi program. Pertama, koordinasi Kemnaker dengan berbagai Dinas Tenaga Kerja di daerah sudah berlangsung panjang, terpola, dan berjalan dengan baik. Meskipun, beberapa hal yang menjadi fokus perhatian berkenaan dengan hubungan industrial dan jaminan sosial, belum spesifik berkenaan dengan JKP.

Kedua, setelah berjalan lebih dari dua tahun, Dinas Tenaga Kerja di daerah dan BPJS di daerah, sudah memiliki *awareness*, terhadap JKP. Sebagian daerah, seperti di Surabaya, memiliki inisiatif untuk membentuk tim koordinasi khusus antar pihak terkait dalam penyelenggaraan JKP, walaupun tim ini adalah tim informal, hasil inisiatif antar lembaga. Hal ini menjadi peluang untuk memformulasikan model desentralisasi implementasi program JKP, sehingga mendorong keterlibatan yang lebih luas bagi dinas atau badan terkait di daerah.

Ketiga, sudah terdapat lembaga atau bagian di pemerintah daerah yang dapat merumuskan model pelatihan dan upaya *job-matching* di daerah. Baik BLK maupun

Pengantar Kerja di Dinas Tenaga Kerja, memiliki basis kapasitas yang dibutuhkan untuk optimalisasi desain ALMP dalam skema JKP.

2. Integrasi *Multi-stakeholder*

Keputusan untuk membentuk program *multi-stakeholder* biasanya didorong oleh dua asumsi utama. Pertama, program *multi-stakeholder* diperkirakan akan menghasilkan kesimpulan yang lebih dapat diterima secara luas dibandingkan dengan keputusan yang diambil dari proses yang dipimpin terupast oleh negara dan tidak memiliki masukan dari pemangku kepentingan. Harapan ini muncul sebagai akibat dari perubahan pandangan dunia yang lebih luas. Untuk memberikan penjelasan yang lebih sederhana mengenai perubahan paradigma ini, Sejak 1960-an terdapat kritik atas keyakinan bahwa negara mempunyai kapasitas tertinggi untuk mengoordinasikan pilihan dan memelopori program. Kedua, ketika negara tidak mampu mengambil keputusan yang efektif dan menerapkannya secara terpisah, konsep “partisipasi” dan “desentralisasi” menjadi semakin menonjol (Hemmati, 2002).

Keterlibatan berbagai *stakeholder* memiliki arti penting bagi program. Pertama, para pemangku kepentingan biasanya memiliki informasi yang lebih banyak dan unggul dibandingkan dengan otoritas pusat, dan mereka menunjukkan kecenderungan yang lebih besar untuk mencari solusi yang lebih tepat (Berkes et al., 1989; Botchway, 2001). Kedua, pemangku kepentingan lebih cenderung menerima suatu proyek atau solusi pemecahan masalah jika mereka terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan. Konteks JKP dalam kerangka ALMP, menunjukkan bahwa unit-unit di daerah berkenaan dengan ketenagakerjaan, lebih mampu memahami persoalan di level lokal dan mencari jawaban atas persoalan

dengan karakteristik spesifik. Selain itu, keterlibatan mereka dalam program memungkinkan implementasi JKP yang melibatkan *stakeholder* di level lokal dapat lebih optimal, dibandingkan dengan delegasi kebijakan yang lebih bersifat mandatory.

Desain ALMP di Indonesia mungkin dapat berbeda dibandingkan dengan negara lain, di mana konselor dan pelatihan dapat disediakan oleh pihak swasta dengan insentif dari pemerintah. Mempertimbangkan ALMP merupakan gagasan yang relatif baru di Indonesia, peran-peran yang diperlukan oleh pemerintah dalam memfasilitasi pencarian kerja dan pelatihan terdistribusi di banyak instansi. Unit-unit yang mempunyai fungsi dalam ALMP, telah tersedia dan menyebar (*multi-stakeholder*) di Indonesia. Kebutuhan selanjutnya adalah mengintegrasikan dan mengoptimalkan peran-peran mereka dalam kerangka ALMP.

Peluang:

Secara faktual, JKP dalam praktiknya menuntut keterlibatan *multi-stakeholder*, di mana dibutuhkan integrasi dari unsur-unsur pemerintah daerah yang sudah ada, mulai dari Dinas Tenaga Kerja (terutama Bidang Pengantar Kerja), BLK baik negeri maupun swasta, serta BPJS. Integrasi diperlukan dengan tujuan: Pertama, mengintegrasikan dan menempatkan tiap unsur pada kapasitas dan tupoksi yang utama dan spesifik, sehingga tidak ada tumpang tindih peran. Kedua, Mengoptimalkan fungsi tiap unsur dan rencana pengembangan masing-masing unsur, seperti: mengoptimalkan BLK sebagai wadah pelatihan yang adaptif terhadap pasar kerja; mengoptimalkan peran bidang pengantar kerja sebagai bagian dari pemerintah yang memiliki fungsi menjalin hubungan dengan industri dan pelaku usaha, dsb.

3. Digitalisasi Program

Jelas bahwa perubahan teknologi membawa potensi transformatif yang besar terhadap cara pengorganisasian dan penyampaian layanan publik. Kemajuan teknologi terkini dapat memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan mengurangi kompleksitas bagi masyarakat sekaligus memungkinkan dunia usaha, pencari kerja, dan pemerintah untuk menyediakan layanan dan dukungan *real-time* bagi pemberi dan pengguna layanan. Istilah yang biasa digunakan adalah *E-Government*, yang menggambarkan sebuah proses yang secara digital menghubungkan warga negara dengan pemerintahnya untuk mengakses informasi dan layanan yang ditawarkan oleh badan-badan pemerintah. Namun, makna dan penafsiran konsep ini sangat luas dan kompleks, termasuk pendekatan dan kategori yang beragam. Implementasi *e-government* mengambil berbagai bentuk, mulai dari situs web sederhana dengan informasi kontak hingga layanan terintegrasi dan interaktif (Rorissa et al., 2011; Myeong et al., 2014).

Secara umum, tujuan *e-governrment* adalah meningkatkan frekuensi interaksi antara warga negara dan pemerintah. Pelayanan publik dapat diakses oleh warga dan dirasakan manfaatnya dengan efektif dan efisien. Dalam konteks JKP, di mana terdapat manfaat langsung, baik subsidi, pelatihan, dan akses ke lapangan pekerjaan, digitalisasi dibutuhkan untuk membantu individu yang kehilangan pekerjaan dan mencari kerja dengan mudah. Manfaat JKP diharapkan dapat dirasakan langsung bagi kelangsungan hidup pencari kerja.

Terkait ALMP, digitalisasi memberi dampak besar pada proses perubahan terkini dalam model operasional layanan ketenagakerjaan publik dan cara pemberian layanan ALMP.

Dalam konteks ini, digitalisasi mencerminkan dua domain teknologi utama, yaitu: “remotisasi” dan “otomatisasi”. Remotisasi dipinjam dari studi ekonomi dan bisnis. Remotisasi biasanya berkaitan dengan ekonomi jasa dan cenderung mengacu pada implementasi penyediaan elemen layanan yang dimediasi teknologi berbasis Internet yang dipilih berdasarkan kedekatan geografis dengan objek layanan. Dalam konteks layanan ketenagakerjaan publik, remotisasi mengacu pada kemungkinan untuk menciptakan alternatif interaksi fisik antara pekerja sosial dan klien melalui lapisan digital yang mengarahkan klien ke layanan *online*. Sedangkan otomatisasi mengacu pada kemajuan terkini dalam data dan analitik yang memungkinkan dihasilkannya pengetahuan dan kecerdasan dari data untuk mendukung pengambilan keputusan (Scarano & Colfer, 2022).

Dalam konteks layanan ketenagakerjaan publik, hal ini terutama mengacu pada penerapan alat optimasi berbasis data yang dirancang untuk mengantisipasi kebutuhan klien dan untuk rekomendasi kebijakan bagi pekerja. Namun, dalam praktiknya, ALMP mencakup beberapa jenis intervensi yang berbeda, dan tingkat digitalisasi yang sama tidak dapat dicapai untuk masing-masing intervensi tersebut.

Berkenaan dengan hal tersebut, terdapat tiga hal penting dalam konteks digitalisasi, JKP, dan desain ALMP. Pertama, dalam konteks JKP, remotisasi berkenaan dengan proses registrasi penerima layanan. Proses ini adalah proses paling dasar, sederhana, dan paling mudah untuk dioptimalisasi. Persoalannya, digitalisasi JKP ternyata belum berjalan optimal karena kemampuan penerima layanan yang masih gagap teknologi. Hal ini menjadikan desain layanan pendaftaran yang

tidak lagi tatap muka, ternyata masih membutuhkan pendampingan baik oleh BPJS maupun Dinas Tenaga Kerja.

Kedua, otomatisasi, berkenaan data pekerja, pencari kerja, dan pasar kerja. Di Indonesia, meski data-data terkait hal tersebut semakin terintegrasi dan *termonitoring*, tetapi belum sepenuhnya optimal. Berapa angka riil pencari kerja, pekerja aktif dan kehilangan pekerjaan, serta jumlah perusahaan atau lapangan kerja, merupakan angka yang dinamis. Akibatnya, tidak ada data riil yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Pasar tenaga kerja di Indonesia relatif masih menjadi pasif karena intervensi pemerintah masih terbatas karena kendala data – dengan asumsi ketiadaan data yang dapat digunakan untuk memetakan masalah dan potensi, pelatihan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja dan dapat diserap di pasar kerja, dan data-data lain yang dibutuhkan dalam kerangka ALMP. Layanan di mana pemerintah memberi bantuan pencarian kerja langsung dan melibatkan pencocokan langsung pencari kerja dengan lowongan yang ada. Layanan ini memerlukan unsur *monitoring* dari pemerintah terhadap upaya pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan.

Ketiga, mekanisme ALMP dalam JKP tidak sepenuhnya dapat dilakukan secara digital. Berbeda dengan halnya program Kartu Pra-Kerja, di mana pelatihan dilakukan secara *online* sepenuhnya (termasuk pendaftaran dan pemberian insentif), desain ALMP membutuhkan intervensi, pendampingan, dan komunikasi langsung baik dalam proses konseling maupun pelatihan pekerja. JKP dalam kerangka ALMP memadukan antara layanan digital dan konvensional agar tujuan keterhubungan antara pekerja, keterampilan yang dimiliki, dan pasar kerja dapat tercapai.

Peluang:

Terkait digitalisasi, hal yang dapat dioptimalkan lebih banyak pada proses layanan registrasi, verifikasi, dan informasi pencarian atau lowongan kerja. Proses ini dapat dioptimalkan secara simultan seiring dengan peningkatan informasi kerja di platform SIAPkerja. Adapun terkait konseling dan pelatihan, dapat dilakukan dengan metode campuran (*hybrid*), memadukan mekanisme daring (*online*) dan luring (*offline*), agar esensi dari ALMP, di mana pertemuan tatap muka, terutama pelatihan dengan keterampilan yang sangat teknis, dapat dilaksanakan secara optimal. Hal ini yang membedakan JKP dengan Kartu Pra-Kerja dimana semua layanan diselenggarakan sepenuhnya secara digital.

4. Optimalisasi dan Kualifikasi Konselor

Tujuan dari komponen *job-matching* dalam ALMP adalah untuk memfasilitasi keselarasan antara mereka yang mencari pekerjaan dan kesempatan kerja yang tersedia. Tujuannya adalah untuk mempercepat proses integrasi pekerjaan serta meningkatkan kualitas pekerjaan baru melalui inisiatif peningkatan keterampilan. Komponen khusus ini mencakup serangkaian layanan yang dirancang untuk meningkatkan strategi pencarian kerja. Selama proses pencarian kerja, individu mungkin menghadapi tantangan atau hambatan dalam mengakses informasi pasar tenaga kerja dan mendapatkan pekerjaan yang relevan. Karena itu, ALMP mensyaratkan adanya konselor yang komunikatif, memiliki kapasitas menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan, dan didukung dengan insentif dalam desain kerja yang profesional.

Secara praktik, konselor di daerah tidak dapat bekerja optimal. Salah satu unsur konselor diambil dari Bidang

Pengantar Kerja di Dinas Tenaga Kerja Daerah. Kehadiran mereka tidak optimal karena beberapa hal: Pertama, pengetahuan (*knowledge*). Ketiadaan pengetahuan yang memadai terkait peran konselor. Meski selama ini peran mereka di bidang pengantar kerja menghubungkan antara pencari kerja dengan pekerjaan, penempatan kerja, serta perluasan kesempatan kerja, tetapi mereka tidak cukup memiliki pengetahuan baik secara filosofis maupun operasional terkait konselor. Akibatnya, ketika mereka dipilih menjadi konselor, pola kerja dan konsultasi yang dilakukan berbasis pengalaman bekerja selama ini.

Kedua, kapasitas. Berkenaan dengan aspek pengetahuan, kapasitas konselor yang dipilih dari bidang pengantar kerja banyak dipengaruhi oleh karakteristik daerah tempat mereka bekerja, serta pengalaman. Di daerah yang berbasis agraris, atau daerah di mana fasilitasi ketenagakerjaan lebih banyak bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan bekerja di luar negeri, kapasitas menjadi konselor menjadi tidak optimal. Hal itu menjadi rumit manakala penerima layanan JKP berorientasi pada pekerjaan di sektor industri atau pekerjaan khas perkotaan, di mana konselor tidak memiliki pengetahuan yang memadai dan kapasitas untuk memberikan konseling.

Ketiga, insentif. Hal lain yang mempengaruhi motivasi selain pembekalan pengetahuan adalah insentif. Pada tahun 2022, pejabat fungsional pengantar kerja dipilih menjadi konselor. Namun sejak saat itu, di mana mereka mulai bekerja sebagai konselor, belum ada insentif terkait peran mereka sebagai konselor. Akibatnya mereka yang dipilih menjadi konselor hanya menyelenggarakan satu atau dua proses konseling, dan tidak ada motivasi untuk melakukan konseling kembali.

Peluang:

Berdasarkan uraian masalah di atas, potensi sumber daya untuk meningkatkan jumlah serta kapasitas konselor tersedia berlimpah di daerah. Hanya saja, selama ini belum ada skema yang mengintegrasikan dan mengoptimalisasi kekayaan potensi tersebut. Pengantar Kerja di daerah, misalnya, merupakan pejabat fungsional yang memang memiliki tugas utama dalam *job-matching*, serta fungsi konseling bagi pencari kerja. Selain itu, BLK di daerah, meski tugas utamanya adalah penyelenggara pelatihan, tetapi juga memiliki kapasitas *job-matching* yang dapat dimanfaatkan. Meski tidak memiliki kapasitas konseling, tetapi dalam praktik keseharian, para instruktur di BLK juga melakukan penanaman nilai, etika, dan sikap profesionalitas kepada peserta pelatihan, yang hal tersebut, didasari oleh pengetahuan dan pengalaman mereka tentang dunia kerja.

Keberadaan BLK baik negeri maupun swasta, serta lembaga pelatihan lain yang menggunakan layanan digital, merupakan sumber daya yang dapat dioptimalisasi agar hakikat pelatihan bagi tenaga kerja dapat tercapai. Beberapa hal perlu mempertimbangkan pelatihan tatap muka dan kehadiran fisik, seperti keterampilan teknik mesin, otomotif, *food and beverage*, dan lain sebagainya.

Simpulan

Berdasarkan temuan kami di lapangan, serta berbagai informasi yang kami peroleh dari pihak-pihak yang terkait dengan implementasi JKP, terdapat beberapa hal yang menjadi saran pengembangan dan optimalisasi JKP dalam konteks ALMP. Pertama, secara mendasar, perlu pendefinisian ulang pekerja dan penataan status pekerja dalam BPJS. Data terkait pekerja

merupakan data yang kompleks. Selama ini, program JKP, serta program lain seperti BSU, sangat bergantung dengan data BPJS Ketenagakerjaan. Pemerintah perlu mengembangkan sistem pencatatan ketenagakerjaan yang lebih kuat untuk menopang keseluruhan kebutuhan program yang berkenaan dengan data pekerja. Di negara-negara yang menerapkan ALMP, data ketenagakerjaan relatif lebih rapi dan akurat, yang biasanya dibarengi dengan data pencatatan dan pelaporan perusahaan. Hal ini merupakan persoalan mendasar, terutama berkenaan dengan kritik banyak pihak soal kepesertaan.

Kedua, desentralisasi program dan keterlibatan antar lembaga perlu diperkuat. Program JKP merupakan program yang berlaku di seluruh wilayah NKRI. Cukup mustahil jika tanpa ada keterlibatan lembaga yang lebih luas, terutama di daerah, dalam mengoptimalkan program dan memperluas kebermanfaatan bagi pekerja di seluruh wilayah.

Ketiga, integrasi dan penguatan keseluruhan komponen pendukung dari hulu ke hilir, yakni:

1. Perbaikan dan optimalisasi aksesibilitas aplikasi sebagai wadah utama mekanisme layanan JKP. Dalam beberapa hal, JKP perlu didorong menjadi salah satu layanan tanpa tatap muka (selain layanan pelatihan yang masih memerlukan pertemuan langsung).
2. Rekrutmen dan penguatan konselor profesional. Fungsi konselor dapat dilakukan oleh pemerintah, atau bahkan, bekerja sama dengan pihak swasta seperti beberapa praktik di beberapa negara lain.
3. Integrasi dan diversifikasi layanan pelatihan, baik melalui BLK atau lembaga lain yang memiliki kapasitas dalam *upskilling* dan *reskilling*. Terkait program pelatihan, pemerintah perlu melakukan identifikasi sesuai dengan kebutuhan pasar yang

berkembang. Di daerah, lembaga seperti Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Industri Daerah (FKLPID) merupakan salah satu lembaga potensial yang dapat terlibat dalam pengembangan pelatihan.

4. Rekrutmen, *training* atau *capacity building*, dan insentif konselor. ALMP yang mensyaratkan intervensi negara dalam *job-matching*, menempatkan konselor sebagai ujung tombak dengan peran yang vital. Konselor dapat direkrut dari pejabat fungsional pengantar kerja di daerah, atau individu serta lembaga profesional yang melakukan fungsi konselor. Hal penting adalah adanya insentif yang menjadi apresiasi atas kerja dan capaian target yang diinginkan. Semakin sulit pendampingan dan upaya mencari pekerjaan bagi pencari kerja (seperti terhadap kelompok difabel, perempuan tua, dan sebagainya), semakin tinggi insentif yang dapat diberikan.

Daftar Pustaka

- Berkes F, Feeny D, McCay BJ, and Acheson JM. 1989. The benefits of the commons. *Nature* 340:91–93.
- Botchway K. 2001. Paradox of empowerment: Reflections on a case study from Northern Ghana. *World Development* 29(1):135-53.
- Hemmati, M. (2002). Multi-Stakeholder Processes for Governance and Sustainability— Beyond Deadlock and Conflict. Earthscan.
- Myeong, S., Kwon, Y. and Seo, H. (2014), "Sustainable E-governance: the relationship among trust, digital divide, and E-government", *Sustainability*, Vol. 6 No. 9, pp. 6049-6069.
- Rorissa, A., Demissie, D. and Pardo, T. (2011), "Benchmarking e-Government: a comparison of frameworks for computing e-Government index and ranking", *Government Information Quarterly*, Vol. 28 No. 3, pp. 354-362.
- Scarano, G. and Colfer, B. (2022), "Linking active labour market policies to digitalisation—a review between remote and automated possibilities", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 42 No. 13/14, pp. 98-112. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2022-0050>
- Warsida, R. Y., Istiqamah Putri Harsiwie, R., Fikrie Hazami, M., Abdul Haris Siregar, S., & Muhyiddin. (2023). *Evaluasi Program Prioritas Nasional: Evaluasi Kinerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*. **Error! Hyperlink reference not valid.**

Perguruan Tinggi dan Pasar Kerja

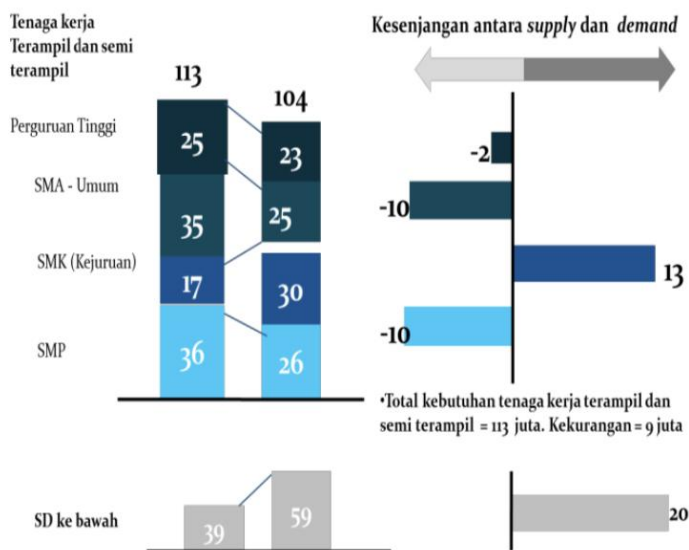
Isma Adilla

Pendahuluan

Dalam era perkembangan teknologi canggih dengan diikuti oleh berkembangnya dinamika lapangan pekerjaan, peran perguruan tinggi dalam mempersiapkan mahasiswa dan lulusannya menjadi poin krusial untuk diamati. Perguruan tinggi mengambil peran untuk mempersiapkan pengetahuan akademik hingga membentuk kesiapan individu dalam berbagai kemampuan, terutama untuk kepentingan dunia pekerjaan profesional. Institusi pendidikan tidak hanya membangun pengetahuan, namun juga mengambil peran dalam pembentukan karakter mahasiswa serta lulusan untuk memasuki wilayah profesional.

Berdasarkan data Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2022 (Santika, 2023), tingkat partisipasi angkatan kerja pada tahun 2022 di tingkat lulusan perguruan tinggi berada di persentase 82.28%. Salah satu faktor kesiapan kerja dilatarbelakangi oleh pengetahuan yang dimiliki calon pekerja (Prastika et al., 2022). The Future of Jobs Report 2018 dari World Economic Forum, indikator kemampuan karyawan diutamakan kepada pemikiran kritis dan keterampilan teknologi (Br.Siagian & Trihantoyo, 2021). Hal ini merefleksikan dinamika penilaian kemampuan kerja calon karyawan terutama

dalam hal pengetahuan. Dengan perkembangan pendidikan tinggi, terdapat angka lulusan perguruan tinggi yang ikut meningkat. Topik mengenai pasar kerja dan penerimaan pegawai dari lulusan perguruan tinggi menjadi topik yang populer (Jiang et al., 2023). Terdapat peningkatan dalam pengidentifikasian kekuatan tenaga kerja yang dituntut menguasai pengetahuan akademik, kemampuan praktik, dan kapasitas untuk berinovasi. Kondisi ini berkesinambungan dengan keikutsertaan perguruan tinggi dalam mewujudkan proses transformasi untuk menyesuaikan kebutuhan industri dan tantangan-tantangan keterserapan pasar kerja.



Sumber: Handayani (2015)

Gambar 8.1 Kebutuhan vs Ketersediaan Tenaga Kerja oleh McKinsey Global Institute Analysis (2012)

Kemampuan perguruan tinggi dalam berkontribusi mengembangkan *soft skill* seperti kemampuan komunikasi, kemampuan berpikir kritis, dan kemampuan beradaptasi merupakan strategi yang perlu diamati pengaruhnya terhadap

keterserapan lulusan perguruan tinggi. Hal ini berkaitan dengan peran perguruan tinggi dalam menyiapkan mahasiswa dan lulusan dalam menghadapi dunia kerja, fakta lapangan keterserapan kerja, *gap* dunia kerja dan perguruan tinggi, serta bagaimana pengaruh dunia kerja terhadap kurikulum yang diterapkan pada perguruan tinggi.

Perguruan tinggi menjadi pondasi dalam penanaman pengetahuan, pemikiran kritis, dan kemampuan analisis. Universitas bertindak sebagai wadah untuk mengembangkan tenaga kerja yang terampil dan beragam. Melalui kurikulum yang dinamis, pengalaman langsung, dan upaya kolaboratif, lembaga-lembaga ini memberdayakan mahasiswa dan lulusan dengan media yang diperlukan untuk menavigasi kompleksitas pasar tenaga kerja.

Melalui beberapa bagian pembahasan, studi ini akan mempelajari posisi perguruan tinggi dalam mengkoneksikan lulusan dengan pasar kerja. Serta berbagai Upaya universitas dalam mempengaruhi, membentuk, dan meningkatkan kesiapan lulusannya terhadap tuntutan pasar tenaga kerja. Mulai dari evolusi kurikulum hingga pengalaman pembelajaran praktis dan pengembangan *soft skills* yang penting.

Peran Perguruan Tinggi dalam Kesiapan Kerja Mahasiswa/Lulusan

Dalam dunia pendidikan tinggi masa kini, terjadi perubahan pandangan mengenai peran universitas sebagai wadah pengetahuan akademis. Perguruan tinggi semakin diakui sebagai wadah pembinaan individu yang siap kerja. Program universitas, yang dirancang dengan wawasan futuristik bagi lulusan, merupakan komponen utama dalam persiapan mahasiswa menghadapi kompleksitas dunia profesional. Ketika hubungan antara pendidikan dan kemampuan kerja menguat, penekanan pada

kesiapan kerja dalam program-program perguruan tinggi menjadi penentu. Perguruan tinggi membentuk lulusan tidak hanya sebagai pemegang gelar, namun juga menjadi kontributor yang memiliki kesiapan tinggi dalam dunia kerja.

Peran universitas dalam memfasilitasi kesempatan membangun koneksi dan menyediakan infrastruktur untuk persiapan pencarian kerja (Finamor, 2023). Perguruan tinggi menjadi wadah untuk mempersiapkan mahasiswa untuk kehidupan pasca kelulusan, yakni lapangan pekerjaan yang profesional. Untuk dapat mengembangkan kesiapan lulusan dalam hal kesiapan kerja, lulusan perguruan tinggi harus memiliki pengetahuan dan *soft skills* yang mampu berkontribusi secara signifikan terhadap industri kerja ketika diterapkan (Magallanes, 2022).

Kesiapan kerja atau *work readiness* merupakan kondisi yang memungkinkan individu untuk segera mendapatkan pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan (Ihsan, 2018). Dalam mengembangkan kesiapan kerja, lulusan perguruan tinggi memiliki lebih banyak ekspektasi, peluang karir, dan kesempatan bekerja (Prastika et al., 2022). Hal ini merefleksikan keterlibatan institusi akademik dalam mewadahi kesempatan pencapaian faktor kesiapan kerja seperti tingkat pengetahuan, pengalaman praktis, kemampuan aplikasi teori, keterampilan, kepemilikan nilai perilaku, dan motivasi (Ihsan, 2018).

Stephenson dalam Br. Siagian & Trihantoyo (2021) menjelaskan bahwa lulusan perguruan tinggi memiliki beberapa kompetensi penting. Lulusan perguruan tinggi memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang tepat, kemampuan eksplanasi yang baik terhadap capaian, kemampuan bersosialisasi, serta kemampuan beradaptasi. Secara signifikan, perguruan tinggi menyiapkan lulusan-lulusan instansi dengan memperlihatkan *hard*

skills atau kemampuan teknis dan *soft skills* atau keterampilan yang tidak terlihat.

Perguruan tinggi merupakan sistem Pendidikan nasional yang secara strategis memerankan tujuan untuk meningkatkan daya saing angkatan kerja (Handayani, 2015). Perguruan tinggi memiliki andil dalam menyiapkan ilmu teoritis dan praktis untuk kelayakan bekerja dari tiap-tiap lulusan. Institusi Pendidikan tinggi menjadi penyedia utama dalam kesiapan kerja melalui penilaian keterampilan dan kompetensi yang diharapkan dalam dunia kerja. Secara umum, penilaian kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi dilihat melalui intelegensi sosial, kompetensi kerja, intelegensi organisasi, dan karakter individual (Sartika & Nengsi, 2022).

Tabel 8.1 Kemampuan *Soft Skills* yang Mampu Dikembangkan Lembaga Perguruan Tinggi

Inisiatif	Komunikasi lisan	Kerja dalam tim
Etika baik	Kreatif	Fleksibilitas
Berpikir kritis	Kemampuan analisis	Ketangguhan
Mengikuti pembelajaran	Kemampuan meringkas	Kemampuan mendengar
Komitmen	Pengelolaan diri	Kerja mandiri
Motivasi	<i>Problem solving</i>	Manajemen waktu
Semangat usaha	Manajemen stress	Kemampuan berargumentasi logis
Bisa diandalkan	Kerjasama	

Sumber: Br. Siagian & Trihantoyo, 2021

Universitas memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja melalui perancangan dan penyempurnaan kurikulum berkelanjutan. Perguruan tinggi menggabungkan wawasan dunia nyata, relevansi program akademik, dan membekali mahasiswa dengan pengetahuan dan keterampilan terkini yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Penerimaan kerja lulusan perguruan tinggi ditekankan pada

kemampuan praktis sebagai aspek yang mempengaruhi kualitas pasar kerja (López and Pérez, 2014 pada Jiang et al., 2023).

Kemampuan komunikasi dan presentasi sebagai salah satu kemampuan yang dibutuhkan pada lapangan pekerjaan dikembangkan melalui pembelajaran-pembelajaran pada masa pembelajaran di perguruan tinggi. Teknik ini mempersiapkan kemampuan individual untuk mengekspresikan kemampuan intelektual secara jelas. Selanjutnya, kemampuan bekerja dalam tim dikembangkan pada pembelajaran-pembelajaran yang melibatkan tugas kolaboratif yang mempengaruhi keterampilan interpersonal lulusan perguruan tinggi. Aspek kesiapan kerja ini menjadi indikator penting yang dapat diaplikasikan oleh lulusan perguruan tinggi di dunia pekerjaan.

Kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi diukur melalui kualitas dan kuantitas perhatian, rasa penasaran, ketertarikan, optimism, dan keinginan yang ditanamkan selama masa studi (Magallanes, 2022). Institusi pendidikan tinggi memiliki keterikatan dengan partisipasi mahasiswa dalam berbagai program pembelajaran, baik akademik maupun non-akademik. Hal ini mengarahkan perguruan tinggi sebagai wadah penyedia pembelajaran berbasis pengalaman, lingkungan akademik yang kondusif untuk kesiapan kerja mahasiswa, dan memberikan tujuan untuk dicapai oleh mahasiswa pasca kelulusan mereka, terutama dalam dunia kerja.

Secara bersamaan, kegiatan yang dilakukan selama perguruan tinggi memiliki peran dalam membentuk pendekatan komprehensif untuk mempengaruhi kesiapan kerja. Tujuan dari program perkuliahan tidak hanya untuk memberikan pengetahuan akademis tetapi juga untuk mengembangkan keahlian yang menyeluruh, memastikan bahwa lulusan memasuki dunia kerja dengan

pengalaman praktis, kesadaran industri, dan *soft skills* yang diperlukan untuk meraih keberhasilan dalam karir pilihan lulusan.

Keterserapan Dunia Kerja

Lanskap profesional saat ini mengalami perkembangan yang sangat dinamis dan tuntutan yang kompleks. Setiap lulusan dituntut untuk memiliki kesiapan mencari pekerjaan, menonjolkan kemampuan mereka, dan mampu langsung berkontribusi di lingkup pekerjaan (Prasetyo & Sukatin, 2020; Sartika & Nengsi, 2022). Menurut Manurung et al. (2018), setiap pelamar diharapkan tidak hanya memiliki pengetahuan teknis, tetapi juga keterampilan dan kompetensi kerja yang relevan.

Menurut Aman et al. (2023), Indonesia memiliki sejumlah besar lembaga pendidikan tinggi, termasuk universitas, akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, dan lembaga penelitian, yang mencapai jumlah sebanyak 4.512. Jumlah total mahasiswa yang terdaftar telah mencapai 9.732.256, dengan prospek yang diperkirakan akan terus meningkat dari tahun ke tahun. Meskipun begitu, setiap institusi pendidikan tinggi di Indonesia memiliki tingkat kualitas yang beragam dan hanya 2.149 perguruan tinggi yang telah mendapatkan akreditasi di Indonesia. Hal ini menyebabkan banyak lulusan yang tidak memenuhi persyaratan kualifikasi yang dibutuhkan oleh industri. Tantangan di masa depan juga menunjukkan persaingan akan semakin ketat sebab periode Masyarakat Ekonomi ASEAN telah menyebabkan peningkatan signifikan dalam jumlah tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia.

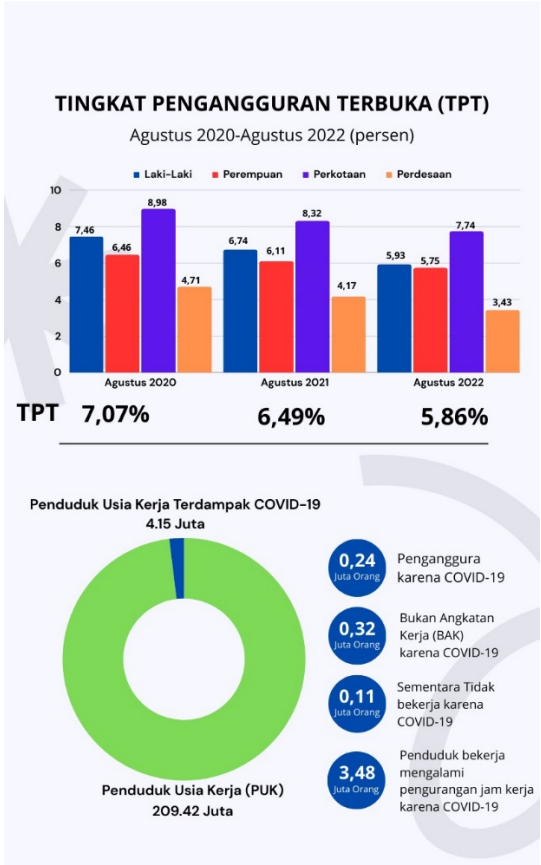
Paradigma yang hadir saat ini sebagai kualifikasi kemampuan bekerja juga diukur dari *soft skill* (keterampilan interpersonal, kepemimpinan, komunikasi) dan *employability skill* (kemampuan beradaptasi, kemampuan pemecahan masalah). Kondisi

mencerminkan pentingnya tidak hanya memiliki pengetahuan teknis, tetapi juga kemampuan untuk berinteraksi dan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang berubah-ubah. Kecepatan teknologi yang terus berkembang dapat mengancam industri atau individu yang tidak dapat mengikuti perkembangan tersebut, terutama dalam dunia pekerjaan (Kurniawan, 2020). Berdasarkan informasi dari International Labour Organization (ILO), pada tahun 2016, sekitar 30% dari total tenaga kerja di Indonesia memiliki tingkat keterampilan yang rendah.

Menurut Br.Siagian dan Trihantoyo (2021), pertumbuhan dan perkembangan dunia kerja dan industri terus meningkat setiap tahun, namun persentase pengangguran di kalangan terdidik juga meningkat. Hasil survei Badan Pusat Statistik 2020 menunjukkan bahwa lulusan pendidikan SD ke bawah menyumbang 38,89% dari pekerja Indonesia, sementara lulusan Universitas dan Diploma hanya mencapai 13,02%. Hal ini mencerminkan ketidaksesuaian antara jumlah lulusan terdidik dan ketersediaan lapangan pekerjaan yang terbatas. Hal ini juga dituangkan oleh Prayudhani (2020) yang menyatakan bahwa ketidaktepatan kualifikasi di Indonesia menjadi perhatian karena hanya 44,8% tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan kompetensinya. Sebaliknya, 35,48% bekerja di bawah keahliannya. Dampak dari hal ini dapat mencakup lemahnya *bargaining power* dan *over supply* di pasar tenaga kerja, yang mempengaruhi upah yang diterima oleh tenaga kerja. Situasi ini menunjukkan ketidaksesuaian antara kualifikasi tenaga kerja dan tuntutan pasar kerja.

Data Sakernas per Agustus 2022 menunjukkan peningkatan dinamika partisipasi angkatan kerja yang baik. Meskipun terjadi peningkatan angkatan kerja sebesar 3,57 juta orang dari Agustus 2021 hingga Agustus 2022, peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 0,83 poin menunjukkan

bahwa pertumbuhan angkatan kerja diimbangi dengan peningkatan partisipasi masyarakat dalam mencari pekerjaan (BPS, 2022). Meskipun begitu, dari 72.72% penduduk usia produktif yang berpartisipasi dalam penerimaan kerja, hanya 23% di antara mereka yang memiliki gelar perguruan tinggi.



Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Gambar 8.2 Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2022

Kesiapan kerja sangat penting sebagai faktor utama yang mendasari kesulitan lulusan baru perguruan tinggi mendapatkan pekerjaan. Perusahaan cenderung memprioritaskan kandidat yang memiliki keterampilan tertentu, sehingga peluang mereka kecil untuk dapat memasuki dunia kerja jika tidak memiliki keterampilan

tersebut (Firdaus & Cahyanti, 2022). Menurut Prastika et al. (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja meliputi kecerdasan, pengalaman praktis, tujuan karir, keterampilan, lingkungan keluarga, nilai-nilai, kondisi fisik, minat, dan motivasi. Kurangnya kesiapan kerja pada lulusan baru yang berasal dari kurangnya pemahaman tentang pekerjaan yang diinginkan dan keterbatasan lowongan pekerjaan di bidang mereka dapat menghambat prospek pekerjaan mereka.

Perusahaan sosial media yang menawarkan layanan *streaming* music, Spotify, mengalami pengurangan lapangan kerja yang mereka tawarkan. Sebesar 17% karyawan dari seluruh Perusahaan Spotify, atau sebesar 1.500 orang karyawan diberhentikan menjelang akhir tahun (Jauhari, 2023). Pemberhentian yang dilakukan oleh Perusahaan besar ini mencerminkan dinamika pasar kerja yang perlu perhatian penuh untuk dapat menyesuaikan tuntutan tenaga kerja yang dibutuhkan industri.

Seiring pesatnya perkembangan teknologi dan persaingan dari tenaga kerja asing, tantangan baru timbul dalam dunia kerja. Masyarakat Ekonomi ASEAN juga memberikan dampak signifikan terhadap persaingan di pasar kerja. Kondisi ini diperparah oleh ketidaksesuaian antara jumlah lulusan terdidik dan ketersediaan lapangan pekerjaan yang terbatas. Hal ini dapat mengakibatkan tingginya tingkat pengangguran di kalangan lulusan. Peningkatan jumlah lulusan, ditambah dengan kurangnya kualifikasi yang sesuai, menyebabkan kesenjangan antara kualifikasi tenaga kerja dan kebutuhan pasar. Dengan demikian, perlu adanya upaya lebih lanjut dalam menghubungkan dunia pendidikan tinggi dengan tuntutan pasar kerja untuk mendorong pengembangan keterampilan holistik pada mahasiswa dan memastikan keselarasan antara kualifikasi lulusan dengan kebutuhan industri.

Langkah Pengurangan Gap Pasar Kerja dan Kampus

Sebagai bagian dari agen perubahan, mahasiswa dan lulusan dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja setelah lulus dari perguruan tinggi (Nurjanah, 2018). Mahasiswa mengemban tugas utama dalam meningkatkan daya saing kerja agar mampu menjaga stabilitas perekonomian dan mengimplementasikan ilmu yang mereka dapatkan sebagai lulusan (Mursitama et al., 2022). Menurut Jiang, Chen, & Lei (2023), saat ini analisis daya saing kerja untuk pengembangannya cenderung hanya difokuskan pada angkatan usia kerja dengan demografis pekerja industri atau umum, sementara hasil penelitian untuk mahasiswa perguruan tinggi sangat terbatas.

Magallanes (2022) menyatakan bahwa salah satu cara paling jitu untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa adalah dengan meningkatkan ketertarikan mereka dalam perkuliahan agar lebih mendalami bidang mereka secara spesifik. Kesiapan mahasiswa untuk dunia kerja terkait dengan pemerolehan keterampilan lunak dan pengetahuan yang relevan, memfasilitasi transisi yang bertujuan dari seorang pelajar menjadi seorang profesional, sehingga memberikan kontribusi signifikan kepada industri. Hadirnya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) menginisiasi peningkatan persaingan tenaga kerja di negara-negara ASEAN (Khoirurrijal, 2016). Penting bagi pekerja untuk memiliki kualifikasi yang tinggi, terutama lulusan perguruan tinggi dengan keterampilan internasional, profesional, bahasa, dan lintas budaya. Perguruan tinggi perlu meningkatkan kualitas dosen, kurikulum, dan fasilitas sesuai standar internasional. Kerjasama dengan lembaga lain dan pengembangan kegiatan mahasiswa juga diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia terlatih. Keterlibatan Indonesia dalam MEA membawa perubahan besar,

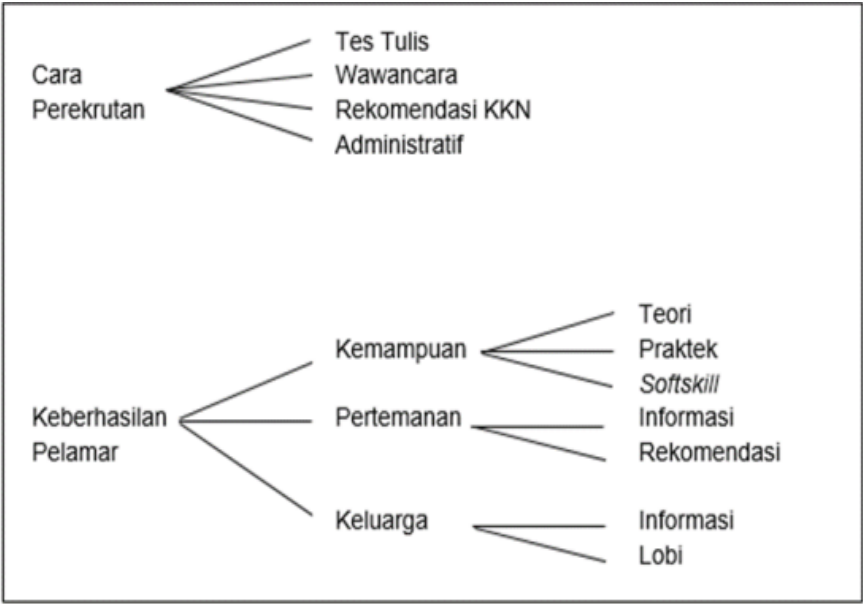
dengan potensi menjadi negara yang kuat diikuti dengan menghadapi persaingan yang lebih sulit.

Dalam suatu penelitian terhadap siswa vokasi, terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa. Pertama, faktor kemampuan melibatkan keterampilan, pengalaman praktik, dan kreativitas. Kedua, faktor citra diri mencakup pengetahuan, penampilan diri, dan temperamen. Ketiga, faktor pendukung terdiri dari informasi pekerjaan, kondisi ekonomi keluarga, dan bimbingan vokasional. Keempat, faktor akademis melibatkan kedisiplinan dan prestasi belajar. Kelima, faktor dasar/bawaan melibatkan nilai-nilai, keadaan fisik, dan bakat. Keenam, faktor perilaku melibatkan sikap, kemandirian, dan minat. Terakhir, faktor cita-cita dan potensi diri mencakup ekspektasi masuk dunia kerja dan tingkat intelegensi (Ihsan, 2018). Faktor-faktor inilah yang harus dikembangkan dan dianalisis lebih lanjut untuk mengacu kepada taraf kesiapkerjaan. Hasil ini dibuktikan dengan analisis model yang telah ia kembangkan selama melakukan penelitian.

Analisis Nulhaqim et al., (2015) menunjukkan bahwa perguruan tinggi, terutama yang memiliki kekuatan besar dalam akreditasi dan kualitas di Indonesia, memiliki peranan terbesar dalam menghasilkan sarjana berkualitas yang siap menghadapi ASEAN Community dari Indonesia. Proses ini dapat dilakukan dengan memperkuat jaringan komunikasi keilmuan secara kontinu melalui seminar, penelitian, pengabdian, hingga pengajaran. Seluruh perencanaan peningkatan kualitas harus dilakukan dengan analisis jangka panjang agar terdapat kejelasan tujuan dalam kebijakan pemerintah.

Diagram yang disusun oleh (Saputra, 2014) menunjukkan peranan dan hal-hal yang harus dipersiapkan dalam proses keberhasilan pelamar kerja. Keberhasilan pelamar kerja ditentukan oleh tiga jenis kemampuan: teori, praktik, dan *soft skill*.

Empat tahap perekrutan, yaitu kelayakan administratif, tes tulis, wawancara, dan rekomendasi KKN, difokuskan pada mengukur kemampuan tersebut. Kelayakan administratif melibatkan pendidikan yang pernah dijalani, tes tulis untuk pemahaman teori, dan wawancara untuk menilai pemahaman teori, penguasaan alat, serta kepribadian. Rekomendasi KKN juga menjadi penilaian kemampuan calon pekerja, dan pelamar yang direkomendasikan saat KKN dipastikan diterima kerja dengan hanya menyerahkan persyaratan administratif. Hal ini menunjukkan bahwa sistem KKN merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan kualitas sarjana di masa pasca-kampus.



Sumber: Saputra (2014)

Gambar 8.3 Siklus Keberhasilan Pelamaran Kerja

Sementara itu, pengendalian mutu perguruan tinggi agar memperoleh kualitas yang adil dan berkembang merupakan kunci utama untuk menumbuhkan kekuatan dan kualitas perguruan tinggi (Fitri, 2016). Hal yang perlu dilakukan adalah pengendalian mutu, pengawasan, perbaikan terus menerus, dan jaminan kualitas. Hal ini

dapat dilakukan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas sarana-prasarana pendukung pendidikan seperti peningkatan kualitas guru/dosen, laboratorium kampus, hingga program dalam kurikulum. Program kurikulum yang dinilai sangat berpotensi meningkatkan kualitas sarjana meliputi penguasaan bahasa internasional, teknologi komputer, program magang, dan pendidikan etika.

Bentuk lain persiapan dan pengurangan *gap* pasar kerja serta kampus bagi mahasiswa dapat dilakukan dengan berbagai implementasi program pelatihan, *internship*, studi independen, dan lainnya. Salah satu bentuk program tersebut dituangkan dalam program MBKM. Program MBKM adalah singkatan dari Merdeka Belajar Kampus Merdeka, yaitu program pembelajaran perguruan tinggi yang mandiri dan serba guna yang dirancang untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif, tidak membatasi dan memenuhi kebutuhan mahasiswa. Program ini adalah kebijakan yang diterapkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi sebagai upaya mendukung siswa dalam meningkatkan keterampilan mereka serta mempersiapkan karir masa depan. Program ini memiliki pilihan bagi mahasiswa untuk belajar tiga semester di luar program studinya dan menawarkan penelitian, proyek independen, dan proyek kemanusiaan (Nursalim, 2023).

Pengaruh Dunia Kerja terhadap Kurikulum Perguruan Tinggi

Berdasarkan penelitian Mursitama et al. (2022), program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) sebagai salah satu solusi persiapan mahasiswa Indonesia dalam dunia pekerjaan telah berhasil meningkatkan kompetensi mahasiswa hingga mencapai kelayakan kerja global. Hasil penelitian menemukan bahwa 97%

responden mahasiswa menyatakan kegiatan MBKM memiliki dampak signifikan untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan sebagai bekal bekerja setelah lulus. Program MBKM juga telah mendorong revitalisasi kurikulum, peningkatan minat berwirausaha mahasiswa, dan kolaborasi dengan berbagai *stakeholder*.

Menurut Permana et al. (2022), program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) telah menjadi terobosan pendekatan inovatif yang berhasil mendorong mahasiswa menjelajahi berbagai bidang pengetahuan selama masa kuliah. Variasi program yang ditawarkan dinilai dapat memenuhi minat/bakat tiap individu, seperti program pertukaran pelajar, magang, penelitian, dan proyek kewirausahaan, yang semuanya bertujuan untuk memperluas pengalaman belajar mahasiswa. Meskipun memiliki kelebihan, masih terdapat tantangan dalam menyesuaikan mata kuliah dengan kurikulum MBKM dan meningkatkan staf pengajar serta infrastruktur di perguruan tinggi. Dengan mengevaluasi kelebihan dan kekurangan tersebut, perguruan tinggi dapat menggunakan wawasan ini sebagai panduan dalam implementasi MBKM, menyesuaikannya dengan kondisi lokal, dan mengembangkan strategi implementasi yang efektif.

Menurut Hanifah & Fauziyyah (2023), pembelajaran mandiri dengan sistem ini mampu memberikan kebebasan dan otonomi bagi lembaga pendidikan dan memberikan pilihan kepada mahasiswa untuk menekuni bidang yang diminatinya untuk kesiapan pasca kelulusan dari perguruan tinggi. MSIB (Magang dan Studi Independen Bersertifikat) di Kampus Merdeka memberikan mahasiswa kontrol atas pendidikan mereka dengan memilih materi pelajaran dan gaya belajar yang sesuai (Anggini et al., 2023). Program ini memberikan alternatif terhadap kurikulum perguruan tinggi dimana mahasiswa dapat memperoleh pengalaman praktis

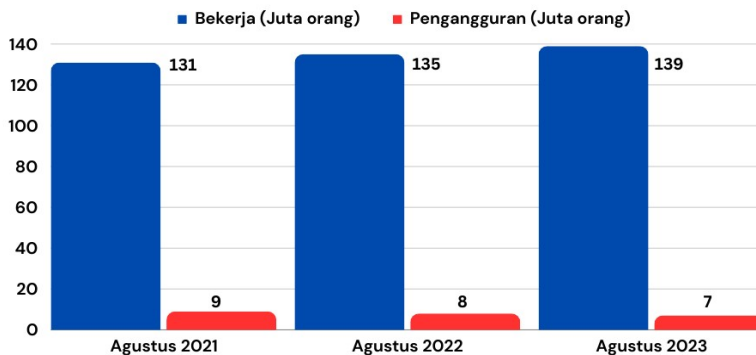
di berbagai industri sesuai minat mereka. Mahasiswa juga memiliki peluang untuk mengikuti kursus atau sertifikasi yang relevan dengan karier yang mereka kejar. Dengan demikian, MSIB menciptakan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan dunia nyata sambil mendapatkan pengakuan formal melalui sertifikat, mencerminkan tren global dalam pendidikan tinggi yang mengedepankan pembelajaran berbasis hasil dan kemandirian mahasiswa.

MSIB sebagai bagian dari Program MBKM mampu memberikan pengalaman langsung di tempat kerja selama 1-2 semester, memberikan mahasiswa *hard skill* (keterampilan teknis) dan *soft skill* (etika, komunikasi). Kegiatan ini membantu mahasiswa mendapatkan informasi tentang kriteria lulusan yang dibutuhkan oleh industri (Sari et al., 2021).

Kesiapan kerja individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dan sifat. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kemandirian, pengetahuan, kebutuhan, motif, tujuan, kondisi fisik, mental, pengalaman kerja industri, sikap, kedewasaan, kreativitas, minat, penalaran emosional, dan optimisme dapat berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja (Nurlela, 2021). Keterkaitan antara kemandirian dan kesiapan kerja bagi para lulusan memiliki signifikansi penting dalam mengatasi tantangan di lingkungan kerja. Terdapat korelasi positif antara tingkat kemandirian belajar dan kesiapan kerja, di mana tingkat kemandirian belajar yang lebih tinggi memberikan kontribusi efektif terhadap tingkat kesiapan kerja. Nilai karakter mandiri tercermin dalam konsep kemandirian belajar sebagai suatu siklus, di mana mahasiswa merencanakan tugas, memonitor kemajuan mereka sendiri, dan kemudian melakukan refleksi terhadap hasilnya secara independen (Junarti et al., 2020).

Program MBKM memperkenalkan mahasiswa pada berbagai pengalaman dan lingkungan yang dapat merangsang kreativitas dan pemikiran inovatif mereka. Dengan terlibat dalam berbagai kegiatan, mahasiswa dapat mengeksplorasi ide-ide baru dan mengembangkan solusi inovatif terhadap permasalahan dunia nyata (Ingsih et al., 2022). Kegiatan MBKM mengharuskan mahasiswa untuk berinteraksi dengan orang yang berbeda, termasuk teman sebaya, mentor, dan profesional industri. Hal ini membantu mereka mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif, yang penting untuk kesuksesan di tempat kerja (Rahma et al., 2023). Kegiatan MBKM juga sering kali melibatkan kerja tim, yang membantu siswa belajar bagaimana bekerja secara efektif dengan orang lain dan mengembangkan keterampilan interpersonal yang kuat (Ingsih et al., 2022). Program ini mendorong siswa untuk merefleksikan pengalaman mereka dan mengembangkan penalaran emosional dan optimisme, yang merupakan sifat penting untuk pertumbuhan pribadi dan profesional (Alimudin et al., 2022).

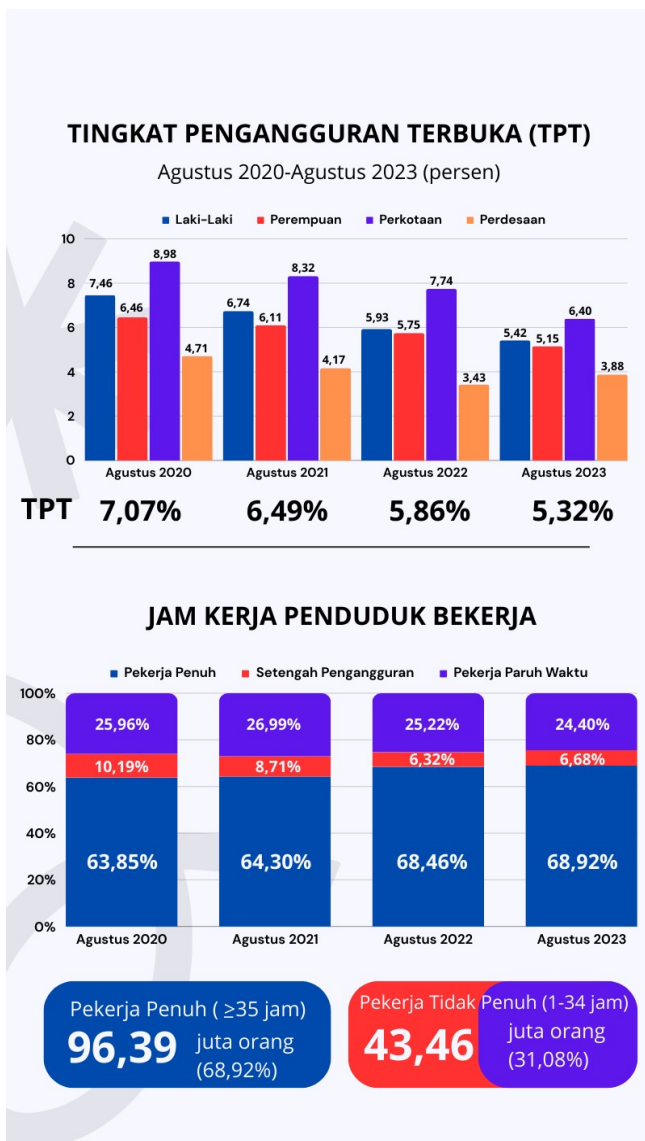
Program MBKM telah terbukti kontribusinya bagi mahasiswa dalam mengembangkan *soft skill* dan *hard skill*, termasuk kedewasaan, kreativitas, dan kemampuan komunikasi. Kegiatan MBKM membantu siswa mengembangkan rasa tanggung jawab, kemandirian, dan kemandirian, ketika mereka dihadapkan pada situasi dan tantangan dunia nyata. Hal ini mendorong mereka untuk merasa memiliki pembelajaran dan mengambil keputusan yang tepat (Yulianto et al., 2022).



Sumber: Goodstats (2023)

Gambar 8.4 Status Ketenagakerjaan Angkatan Kerja Agustus 2023

Keberhasilan dari program ini dapat dianalisis berdasarkan penurunan angka pengangguran yang cukup signifikan saat ini. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran di Indonesia mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir, mencapai 7,86 juta orang pada Agustus 2023. Angka ini menunjukkan penurunan dari 8,42 juta pada Agustus 2022 dan 9,1 juta pada Agustus 2021, dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen. Sementara itu, jumlah penduduk usia kerja dan angkatan kerja juga mengalami peningkatan sejalan dengan pertumbuhan populasi Indonesia. Jumlah penduduk yang bekerja meningkat dari 131,05 juta pada Agustus 2021 menjadi 143,72 juta pada Agustus 2023, mencerminkan kenaikan sebanyak 2,77%. Penduduk usia kerja meliputi seluruh individu berusia 15 tahun ke atas, sementara angkatan kerja mencakup individu yang bekerja, memiliki pekerjaan, sedang tidak bekerja, dan pengangguran. Ada juga penduduk yang tidak termasuk dalam angkatan kerja, seperti yang masih sekolah, mengurus rumah tangga, atau terlibat dalam kegiatan lain selain kegiatan pekerjaan pribadi.



Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Gambar 8.5 Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023

Meskipun begitu, penerapan program ini masih memiliki berbagai hambatan yang harus diatasi. Irawan et al., (2022) menyebutkan bahwa Perguruan Tinggi menghadapi kendala dalam

penerapan program kurikulum MBKM. Kendala tersebut meliputi: (1) Mahasiswa ragu untuk mengikuti program MBKM dan lebih memilih kurikulum KKNI. Dosen juga enggan terlibat karena kurangnya sosialisasi mengenai program ini; (2) terbatasnya kampus mitra untuk program pertukaran pelajar karena belum ada perumusan yang jelas mengenai pembiayaan; (3) kendala dalam mekanisme kerjasama perguruan tinggi swasta dengan pihak luar untuk program magang; (4) yayasan yang mengelola dana belum mengalokasikan dana khusus untuk pelaksanaan program MBKM. Secara keseluruhan, program MBKM ini masih tetap relevan untuk diterapkan sebagai Langkah utama dalam persiapan mahasiswa perguruan tinggi dalam menghadapi dunia kerja.

Daftar Pustaka

- Alimudin, A., Mudjanarko, S., Setiawan, M., Sukoco, A., Falani, A., Wulandari, A., & Suyono, J. (2022). Analysis of Relationship between the Comprehension of MBKM Curriculum and the Loyalty of Students and Lecturers of the Narotama University. *12th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. <https://doi.org/https://doi.org/10.46254/AN12.20220499>
- Aman, A., Raharjo, T., Khafid, M., & Supriyanto, T. (2023). Peran dan Strategi Perguruan Tinggi dalam Membentuk SDM Unggul yang Berjiwa Creativepreneurship di Era Society 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 6(1), 7–12.
- Anggini, I. D., Asbari, M., & Noor, S. P. (2023). Program Kampus Merdeka: Wadah Mahasiswa Berkreasi, Berinovasi, dan Berprestasi. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(6), 39–42.
- BPS. (2022). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,86 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,07 juta rupiah per bulan*. Badan Pusat Statistik.
- Br.Siagian, P. J. M. J., & Trihantoyo, S. (2021). Pengaruh dunia kerja terhadap kurikulum perguruan tinggi. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(1), 98–109.
- Finamor, L. (2023). Labour market conditions and college graduation: Evidence from Brazil. *Economics of Education Review*, 94. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2023.102403>
- Firdaus, D. R. S., & Cahyanti, I. Y. (2022). Hubungan antara grit dengan kesiapan kerja fresh graduate. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 292–297. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.32500>

- Fitri, A. Z. (2016). Mengurangi Gap Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja: Upaya Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 1(1). <https://doi.org/10.18860/jmpi.v1i1.3231>
- Hanifah, M. N., & Fauziyyah, N. (2023). Implementasi MBKM pada Program Studi Akuntansi di Perguruan Tinggi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1), 311–319. <https://doi.org/https://doi.org/10.47776/mizania.v3i1.614>
- Ihsan, M. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja pada siswa SMK Negeri 1 Sinjai. *Jurnal Pendidikan*, 6(2).
- Ingsih, K., Astuti, S. D., Perdana, T. A., & Riyanto, F. (2022). The Role Of Digital Curriculum And Off-Campus Learning (MBKM) To Face Industry 4.0: Evidence In Indonesian Gen-Z Students. *Journal of Positive School Psychology*, 6(12), 832–853.
- Irawan, R., Haryati, T., Amrin, A., & Hidayat, A. G. (2022). Analisis Adaptasi Pelaksanaan MBKM dalam Kurikulum Perguruan Tinggi Akademik di STKIP Taman Siswa Bima (Telaah Studi pada Prodi PGSD, PJKR dan Pendidikan Matematika; Hibah Program Bantuan Prodi Menerapkan Kerja Sama Kurikulum MBKM). *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9). <https://doi.org/3814-3823>
- Jauhari, S. S. (2023). *PHK 17% Karyawannya, Spotify Catat Hingga 574 Juta Pengguna Pada Kuartal III 2023*. GoodStats.
- Jiang, L., Chen, Z., & Lei, C. (2023). Current college graduates' employability factors based on university graduates in Shaanxi Province, China. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1042243>
- Junarti, Indriani, A., & Mayasari, N. (2020). Kontribusi Pelaksanaan MBKM terhadap Kemandirian dan Kesiapan Mahasiswa Menghadapi Dunia Kerja. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 10(1).

- Khoirurrijal, K. (2016). PERAN PERGURUAN TINGGI DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 1(1), 88–98.
- Kurniawan, M. U. (2020). Analisis kesiapan kerja mahasiswa di era revolusi industri 4.0 ditinjau dari soft skills mahasiswa. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(2), 109–114. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25273/equilibrium.v8i2.7108>
- Magallanes, C. I. (2022). Engagement and work readiness of college students. *Technium Social Sciences Journal*, 35, 111–125.
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. (2018). Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 69–85. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14421/manageria.2018.31-04>
- Mursitama, T. N., Setiawan, R., Princes, E., Chandra, A., Tunardi, Y., & Limto, D. (2022). The Impact of Indonesia's Higher Education Program on Improving Students' Competence in Achieving Global Employability. *Journal of Higher Education Theory & Practice*, 22(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.33423/jhetp.v22i5.5212>
- Nulhaqim, S. A., Heryadi, R. D., Pancasilawan, R., & Fedryansyah, M. (2015). Peranan-Perguruan-Tinggi-Dalam-Meningkat. *Share: Social Work Jurnal*, 6(2), 154–272.
- Nurjanah, A. S. (2018). Kecemasan mahasiswa fresh graduate dalam melamar pekerjaan. *Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 1(2), 35–38.
- Nurlela, S. (2021). Determinants of Work-Readiness. In *Conference on International Issues in Business and Economics Research*

- (CIIBER 2019) (pp. 199–205). Atlantis Press.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210121.030>.
- Nursalim, M. (2023). Implications of MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) on Teacher and Non-teacher Program. In *Unima International Conference on Social Sciences and Humanities (UNICSSH 2022)* (pp. 448–454). Atlantis Press.
https://doi.org/https://doi.org/10.2991/978-2-494069-35-0_56
- Permana, J., Indriani, R., Fazriyah, N., & Rohimah, S. M. (2022). Pemahaman Mahasiswa Terhadap Implementasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Pada Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pasundan. *ELSE (Elementary School Education Journal): Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 6(2), 319–330.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30651/else.v6i2.11830>
- Prasetyo, M. A. M., & Sukatin, S. (2020). Nilai Strategis dalam Meningkatkan Competitive Value Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta di Provinsi Jambi. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 4(2), 121–134. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47766/idarrah.v4i2.1037>
- Prastika, N. D., Shauma Amalia, Riska Wardani, & Feni Anggraini. (2022). Revealing the Work Readiness of Fresh Graduates in the Capital City Environment New Country. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 2(5), 656–663.
<https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1227>
- Prayudhani, O. (2020). Sectoral Qualification Mismatch Map in Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(2), 140–154.
- Rahma, E. A., Oktavinanda, G., Deping, Z., & Syahputri, V. N. (2023). Probing the Impacts of MBKM Programs on Students' Soft and Hard Skills. *JL3T: Journal of Linguistics, Literature and Language Teaching*, 9(2), 156–168. <https://doi.org/>

<http://dx.doi.org/10.32505/jl3t.v9i2.7080>

- Santika, E. F. (2023). *Jebolan Perguruan Tinggi Mendominasi Partisipasi Angkatan Kerja pada 2022*. Databooks.
- Saputra, A. V. (2014). Analisis kesesuaian pendidikan dan pekerjaan yang didapatkan di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 3(1), 1–46. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>
- Sari, S., Nugroha, H., & Witono, B. (2021). Analisis Dampak Kegiatan Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) dalam Peningkatan Keterampilan dan Keahlian Lulusan Program Studi Akuntansi. *Seminar Nasional Dan Call of Paper: Implementasi Dampak MBKM*.
- Sartika, D., & Nengsi, A. R. (2022). Work Readiness of Graduates Responding to User Needs for a “Ready to Work” Workforce from University Perspective. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 6(1), 37–50. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v6i1.490>
- Yulianto, B., Sujarwanto, S., Harmanto, H., Martadi, M., Sueb, S., & Subekti, H. (2022). Synergy of industrial sector for the implementation of MBKM curriculum: Where innovators and investors meet. In *Eighth Southeast Asia Design Research (SEA-DR) & the Second Science, Technology, Education, Arts, Culture, and Humanity (STEACH) International Conference (SEADR-STEACH 2021)* (pp. 341–345). Atlantis Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/assehr.k.211229.053>

Epilog: Refleksi dan Ekstrapolasi Kebijakan Pasar Kerja Aktif di Indonesia

Fadillah Putra

Pembenahan pasar kerja (*labour market reform*) merupakan domain kebijakan yang sangat penting. Sebab, pengangguran yang tak terkendali akan berakibat pada rantasnya kohesi sosial yang pada gilirannya akan menggerus stabilitas politik bangsa. Lebih dari itu, kebijakan pasar kerja kerap dianggap sebagai pasak penyangga dari krisis atau berbagai guncangan yang mungkin terjadi. Kebijakan *welfare-to-work* merupakan salah satu model dalam upaya pembenahan pasar kerja. Hal ini merupakan respon atas jamak kita saksikan hadir dalam kebijakan penanggulangan pengangguran yang selama ini ada. Seperti kegiatan pendampingan dan pemberdayaan bagi para pencari kerja. Namun, strategi kebijakan ini lemah karena tidak komprehensif dalam mengobati penyakit ketenagakerjaan, karena ia hanya menyentuh sisi penawaran saja dalam total sistem pasar kerja. Maka, ALMP hadir menyentuh tak hanya sisi penawaran, melainkan juga sisi permintaan dan variabel yang menghubungkan keduanya.

Pada sisi penawaran, wujud intervensi yang ada dalam skema pembenahan pasar kerja dilakukan dengan peningkatan kesiapan SDM. Ada banyak cara untuk melakukan pembenahan pada sisi penawaran ini salah satunya adalah dengan penguatan *link and*

match antara perguruan tinggi dengan pasar kerja sebagaimana telah diulas dalam Bab VIII buku ini. Sedangkan pada sisi permintaan, kebijakan yang mungkin diambil adalah perluasan kesempatan kerja dari pemerintah (*public works*), subsidi upah khususnya bagi para pelaku sektor bantalan ekonomi, dan menumbuhkan usaha-usaha baru berbasis kewirausahaan. Bab II buku ini mengungkap salah satu upaya pembenahan sisi permintaan (*demand side*) yang dilakukan di Indonesia melalui program Subsidi Upah (BSU). Sisi ketiga, sekaligus hal yang paling inovatif dari ALMP adalah variabel penghubung antara penawaran dan permintaan. Sebagian besar buku ini (bab III, IV, V dan VII) mengelaborasi secara tuntas aspek ini. Wujud nyata dari variabel ini adalah kebijakan *job-matching* yang dilakukan oleh pemerintah secara serius dan utuh. Selama ini proses mediasi tersebut hanya dilakukan sebatas *job fair* yang tak terkawal secara tuntas. Dalam AMLP proses pengawalan dilakukan sejak awal, penyiapan portofolio pencari kerja, hingga akhir yaitu pencari kerja mendapatkan pekerjaan. Dalam praktiknya, tugas mediasi ini dapat dilakukan oleh pihak swasta dan pemerintah menyediakan insentif yang baik bagi mereka yang dapat mengawal pencari kerja hingga berhasil mendapatkan pekerjaan, baik di sektor formal maupun informal. Tidak hanya itu, semakin tinggi tingkat kesulitan pencari kerja (seperti penyandang disabilitas atau kelompok rentan lainnya) maka makin tinggi insentif yang diberikan pada mediator tersebut.

Variabel penghubung antara dimensi penawaran dan permintaan inilah yang menjadi ciri paling menonjol dari kebijakan *welfare-to-work*. Model kebijakan ini utuh mencengkeram hingga ke akar sel terkecil dari kanker pengangguran yang sedang dan akan terjadi, termasuk pada ancaman krisis yang mungkin terjadi di masa depan.

Saat ini setidaknya telah terdapat tiga program besar dalam konteks penerapan *welfare-to-work* di Indonesia, yaitu Program Kartu Prakerja, Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dan Bantuan Subsidi Upah (BSU). Harapannya tiga program ini dapat menjadi jurus ampuh dalam menghadapi krisis yang mungkin terjadi karena di dalamnya telah ada upaya untuk membenahi sistem pasar kerja secara utuh. Pada sisi penawaran terdapat Kartu Prakerja yang berorientasi pada penguatan pengetahuan dan keterampilan para pencari kerja; BSU dapat membenahi sisi permintaan, sedangkan JKP sebagai variabel penghubung antara sisi penawaran dan permintaan. Ketiga program di atas pada awalnya didesain sebagai respon krisis akibat pandemi Covid-19, akan tetapi sesungguhnya tiga program ini berpeluang besar untuk diramu menjadi penawar krisis multidimensi 2023.

Jumlah penerima program Kartu Prakerja sejak awal diluncurkan (April 2020) hingga saat tercatat telah mencapai 15 juta orang berasal dari 212 kota/kabupaten di seluruh Indonesia. Dari angka tersebut 1,2 juta peserta telah mendapatkan pekerjaan (formal/informal) dari 2,5 juta orang memanfaatkan sertifikat kelulusan Kartu Prakerja untuk melamar pekerjaan (Wisnubroto, 2022). Proses untuk melamar pekerjaan adalah tanggung jawab sepenuhnya dari peserta, sebab dalam program ini tidak terdapat skema untuk *job-matching*. Kelebihan dari program Kartu Prakerja ini adalah sifatnya yang inklusif sehingga lebih banyak masyarakat yang dapat mengaksesnya dibandingkan dengan program JKP.

Sedangkan dalam program JKP penerima manfaat dibatasi hanya pada pencari kerja yang merupakan anggota dari BPJS Ketenagakerjaan. Kendati demikian, program ini memiliki keunggulan dibandingkan Kartu Prakerja pada setidaknya pada dua perkara, pertama adalah besaran bantuan yang diberikan, dan kedua adanya variabel mediator antara sisi penawaran dan

permintaan melalui skema konsultasi informasi kerja. Proses mediasi ini difasilitasi oleh seorang konsultan yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja dan dilakukan secara daring pada setiap penerima manfaat program. JKP merupakan program turunan langsung dari UU Ciptakerja yang secara operasional dipandu oleh PP 37/2021 tentang Penyelenggaraan JKP. Sehingga, terlihat jelas bahwa model kebijakan *welfare-to-work* telah ada pada sisi penguatan *supply* melalui pelatihan baik di Kartu Prakerja dan JKP, dan variabel mediasi *supply-side* dan *demand-side* melalui program JKP.

Dalam skema kebijakan *welfare-to-work* upaya pembenahan pasar kerja juga menyentuh pada sisi permintaan. Salah satu bentuk konkrit formula ini adalah *wage subsidy* yang telah banyak diterapkan di berbagai belahan dunia seperti di negara-negara Skandinavia, Amerika Latin dan Timur Tengah. Di Indonesia sendiri, program Bantuan Subsidi Upah (BSU) yang telah diterapkan sejak tahun 2020 hingga saat ini. Di samping pelbagai persoalan teknis penyaluran dan kriteria penerima, dalam konteks kebijakan *welfare-to-work* kritik terhadap program ini adalah penerimanya hanyalah pekerja. Dalam upaya pembenahan pada *demand side* dari pasar kerja, mestinya program ini juga dapat menyasar pemberi kerja. Harapannya para pelaku sektor ekonomi bantalan memiliki kemampuan lebih dalam menyerap tenaga kerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Indonesia saat ini telah memiliki seperangkat kebijakan ketenagakerjaan yang cukup kuat dalam menghadapi turbulensi ekonomi yang akan terjadi. Hanya saja, terdapat empat pekerjaan rumah yang dalam waktu singkat harus dilakukan untuk memastikan efektivitas tiga jurus kebijakan di atas. *Pertama*, penguatan pada sisi penawaran yang saat ini telah dilakukan oleh JKP melalui pelatihan, harus disertai dengan *soft-skills* hingga kemampuan

pencari kerja dalam memperkuat *personal branding*. Kedua, kebijakan penguatan pada sisi permintaan melalui subsidi upah mesti berkontribusi pada kemampuan pemberi kerja dalam merekrut tenaga kerja. Sehingga, usaha-usaha baru dan usaha sektor unggulan nasional mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak yang akan berdampak pada peningkatan skala usaha dari pemberi kerja. Ketiga, penguatan model kebijakan mediasi (*job-matching*) harus ditata ulang agar tak sebatas *job-fair* maupun konsultasi informasi kerja. Kebijakan mediasi harus didesain agar dapat memberi motivasi yang lebih besar pada para mediator melalui skema insentif sebagaimana telah lazim dalam skema kebijakan *welfare-to-work*. Terakhir adalah penguatan digitalisasi pelayanan ketenagakerjaan. Sebagaimana telah diungkap dalam Bab V dan VI buku ini bahwa Indonesia telah memulai langkah untuk melakukan inovasi teknologi dalam pelayanan jaminan ketenagakerjaan, hanya saja perlu dipastikan agar proses digitalisasi ini tidak membuat sebagian kelompok masyarakat justru tak mampu mengakses layanan, dengan berbagai alasan. Langkah perbaikan ini tak dapat menunggu lama, sebab perlintasan krisis telah di depan mata dan kita tak ingin masuk ke dalam jalur lintasan yang keliru.

Indeks

A

Active Labour Market Policy (ALMP), ii
Afrika Selatan, 16, 45, 46
Afrika Utara, 16
Amerika Latin, 16, 45, 201
Amerika Serikat, 17, 20, 41, 44, 47, 48
Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara (APBN), 159
Argentina, 19, 20, 23, 36, 39
ASEAN, 49, 56, 60, 86, 106, 179, 182, 183, 184, 195
Asia Tenggara, 49
Asia-Pasifik, 42, 45, 48, 49
Australia, 17, 19, 20, 23, 37, 45, 46, 48, 68, 101

B

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), 29, 109, 114, 124, 132, 143
Balai Latihan Kerja (BLK), 159
Bank Dunia (World Bank), 15
Banpres Produktif Usaha Mikro, 27, 30

Bantuan Langsung Tunai (BLT), 25
Bantuan Subsidi Upah (BSU), i, 25, 200, 201
Belanda, 20, 45, 48
BPJS Ketenagakerjaan, 29, 31, 32, 57, 75, 77, 83, 85, 109, 110, 112, 113, 114, 116, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 132, 133, 134, 135, 139, 140, 141, 142, 143, 147, 148, 149, 150, 151, 155, 156, 169, 200
Brazil, 36, 193
Bukan Penerima Upah (BPU), 118, 136

C

Covid, i, ii, 10, 12, 13, 15, 19, 22, 24, 25, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 62, 72, 76, 78, 81, 82, 84, 94, 104, 105, 106, 150, 152, 200

D

Denmark, 21, 44, 45, 48, 49, 158
Disnaker, 57, 58, 156

E

Eropa, 21, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 53

G

G20, 18, 73, 85, 104
Global Skill Center, 85
Global South, 45, 61

I

Inggris, 17, 20, 22, 42

J

Jaminan Hari Tua (JHT), 57, 76, 114, 115, 118, 119, 153
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), 57, 114, 115, 153
Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), i, 8, 34, 50, 57, 58, 59, 67, 75, 100, 101, 115, 152, 154, 200
Jaminan Kematian (JK), 57
Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), 153
Jaminan Pensiun (JP), 57, 114, 115, 153
Jepang, 17, 45, 51, 101
Jerman, 17, 21, 22, 23, 24, 45, 48, 53, 158

K

Kanada, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 45, 48, 158
Kartu Prakerja, 25, 27, 30, 67, 85, 106, 200
Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), 13
Konselor, 57, 166, 170
Kurzarbeit, 17, 38

M

Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB), 197, 204
Meksiko, 17
Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), 187, 196

O

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 18

P

Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), 74, 94
Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), 30, 66, 74
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), 57, 74, 93, 118

Prancis, 21, 43, 45, 48, 49
Program Keluarga Harapan,
27, 30

R

Revolusi Industri 4.0, 91, 105

S

Selandia Baru, 20, 21, 23, 24,
46

SIAPKerja, 57, 58, 59, 156

Sistem Ghent, 44

Sistem Jaminan
Ketenagakerjaan Nasional
(SJSN), 108

Social Security Fund (SSF), 52

Spain, 21, 23, 45

Sweden, 21, 23, 44, 45, 48,
158

T

Thailand, 20, 37, 48, 49, 50,
52, 56, 60

the International Labour
Organization (ILO), 12
Timor Tengah, 16, 201
tingkat partisipasi angkatan
kerja (TPAK), 90, 128
Trade Union Rights Center
(TURC), 78
Training, 60
Tunisia, 16

U

United Nations World
Tourism Organization
(UNWTO), 66

W

World Economic Forum, 98,
99, 173

Y

Yordania, 16

Profil Penulis

Anwar Sanusi, Penulis adalah seorang ahli dalam bidang ketenagakerjaan dan kebijakan publik di Indonesia. Saat ini, penulis menjabat sebagai Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker RI) yang berperan dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan strategis di sektor ketenagakerjaan nasional.

Penulis merupakan Guru Besar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya, dalam bidang Ilmu Kebijakan Publik, khususnya Pengembangan Pedesaan. Dengan pengalaman luas dalam pengembangan kebijakan dan manajemen publik, penulis dikenal sebagai seorang akademisi yang aktif berkontribusi dalam penelitian dan publikasi mengenai kebijakan ketenagakerjaan, ekonomi, dan pembangunan sosial. Penulis telah memberikan banyak kontribusi melalui berbagai seminar, konferensi, dan publikasi ilmiah di tingkat nasional dan internasional.

Fadillah Putra, merupakan dosen di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Ia meraih gelar doktornya dari Universitas Melbourne pada tahun 2017 dan sebelumnya menyelesaikan program magister dalam bidang Local Government and Economic Development di LBJ School of Public Affairs, The University of Texas at Austin pada tahun 2009 dengan beasiswa International Fellowship Program (IFP) dari Ford Foundation. Untuk korespondensi, Anda dapat menghubungi penulis melalui e-mail: fadillahputra@ub.ac.id.

Muhyiddin, merupakan Kepala Pusat Analisis Kebijakan Ketenagakerjaan di Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Indonesia, dengan fokus pada pengembangan kebijakan ketenagakerjaan. beliau juga menjabat sebagai Chief Editor di Jurnal Ketenagakerjaan (J-Naker). Selain di Jurnal Ketenagakerjaan, beliau juga pernah menjabat sebagai Chief Editor dalam Jurnal Perencanaan Pembangunan Bappenas (JPP). Saat ini beliau aktif menulis berbagai artikel ilmiah mengenai isu strategis, mendesak dan prioritas nasional/Kementerian ketenagakerjaan. Email Korespondensi: muhyiddin@kemnaker.go.id

Mohammad Fajar Shodiq Ramadhan, merupakan dosen Program Studi Ilmu Politik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya. Kajian utamanya adalah tentang demokrasi dan rezim politik. Berkenaan dengan ketenagakerjaan, salah satu riset yang pernah ditekuni adalah terkait dengan perburuhan, gerakan buruh, dan industrialisasi di daerah industri baru. Selama tiga tahun terakhir terlibat dalam kerja sama riset dengan Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam bidang kebijakan berbasis *welfare-to-work* dan *active labour market policies*. Korespondensi dengan penulis dapat melalui e-mail: fajarramadhan@ub.ac.id.

La Ode Machdani Afala, merupakan dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya. Dua tahun terakhir terlibat dalam kerja sama riset dengan Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam bidang kebijakan ketenagakerjaan dan isu-isu *welfare-to-work*.

Korespondensi dengan penulis dapat melalui e-mail: machdani@gmail.com.

Lutfi Amiruddin, merupakan dosen pada Departemen Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya, yang memiliki kajian sosiologi lingkungan dan bencana. Saat ini juga menjadi staf di Pusat Layanan Disabilitas (PLD) Universitas Brawijaya dan pernah melakukan riset serta advokasi terkait tenaga kerja penyandang disabilitas. Korespondensi dengan penulis dapat melalui e-mail: amiruddin.lutfi@ub.ac.id.

Genta Mahardhika Rozalinna, adalah dosen di Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya. Penulis memiliki bidang minat terhadap kajian Sosiologi Lingkungan, Ekofeminisme (perempuan dan krisis ekologi), Kajian-Kajian Resiliensi Sosial-Ekologi, serta Ketenagakerjaan Perempuan. Penelitian-penelitian terkait dengan ketenagakerjaan dan problematikanya dimulai dari tahun 2020 hingga saat ini. Berkenaan dengan ketenagakerjaan, penulis juga pernah meneliti dua isu ketenagakerjaan, yakni Korelasi Kemiskinan Multidimensi Terhadap Resiliensi Perempuan Perkotaan di Era Pandemi Global Covid-19 serta Tingkat Aksesibilitas Pekerja Informal di Kota Batu dalam Program Jaminan Sosial Pemerintah Selama Pandemi Covid-19. Korespondensi terkait kolaborasi penelitian ataupun narasumber perihal isu-isu di seluruh bidang minat penulis dapat melalui e-mail: gmroزالinna@ub.ac.id.

Dewi Puspita Rahayu, adalah dosen di Departemen Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya. Kajian utamanya adalah jaminan sosial dan ketenagakerjaan. Beberapa kajian yang pernah ditekuni adalah praktik perburuan di industri

batik, peta politik perburuhan, serta praktik dan strategi jaminan sosial bagi pekerja sektor informal. Selama tiga tahun terakhir terlibat dalam kerja sama riset dengan Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada isu-isu terkait dengan program jaminan kehilangan pekerjaan. Korespondensi dengan penulis dapat melalui e-mail: dewi.rahayu@ub.ac.id.

Isma Adila, merupakan dosen Departemen Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Brawijaya. bidang kajian utamanya adalah mengenai social media activism dan analisis teks media. Riset terakhir berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah mengenai Gen Z prioritaskan toleran dan keberagaman di dunia kerja. Berkenaan dengan ketenagakerjaan, selama tiga tahun terlibat dalam Direktorat Karir dan Pengembangan Alumni Universitas Brawijaya sebagai Kepala Bidang Pemagangan dan Kerjasama. Korespondensi dengan penulis dapat melalui e-mail: ismaadila@ub.ac.id.

Buku Negara dan Ketenagakerjaan: Kritik Terhadap Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia dalam Penerapan Kebijakan Pasar Kerja Aktif memberikan sebuah kajian komprehensif mengenai dinamika kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam konteks penerapan kebijakan pasar kerja aktif. Buku ini mengurai berbagai aspek kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia, termasuk strategi-strategi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi pasar kerja, mengurangi pengangguran, dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja.

Penulis mengeksplorasi secara mendalam bagaimana kebijakan pasar kerja aktif yang diadopsi berdampak pada berbagai segmen masyarakat, termasuk pekerja yang kurang terampil, pekerja informal, dan pencari kerja baru. Buku ini juga mengkaji tantangan-tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan tersebut, mulai dari masalah koordinasi antara lembaga, kesenjangan informasi, hingga hambatan struktural yang menghambat efektivitas kebijakan.

Dengan menggunakan data empiris dan studi kasus, penulis memberikan analisis kritis terhadap keberhasilan dan kegagalan kebijakan ketenagakerjaan yang ada. Buku ini juga mengidentifikasi area-area di mana kebijakan pasar kerja aktif belum sepenuhnya mencapai tujuannya dan menawarkan solusi serta rekomendasi strategis untuk reformasi yang lebih baik.

Secara keseluruhan, Negara dan Ketenagakerjaan berfungsi sebagai sumber penting bagi para pembuat kebijakan, akademisi, dan praktisi di bidang ketenagakerjaan yang mencari pemahaman lebih dalam tentang kompleksitas kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia dan bagaimana kebijakan tersebut dapat diperbaiki untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang.



Madza Media

✉ redaksi@madzamedia.co.id

🌐 www.madzamedia.co.id

📱 @madzamedia

