

DINAMIKA PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA

¹Suhandi, ²Wahyu Wiguna, ³Icin Quraysin

^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa

E-mail : suhandi.binabangsa@gmail.com, wahyu.wiguna.binabangsa@gmail.com,
icic.quraysin.binabangsa@gmail.com

ABSTRAK

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

Kata kunci : Pekerjaan, Pengangguran, dan Kelembagaan

Abstract

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

Keywords: Employment, Unemployment and Institutional

PENDAHULUAN

Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama disetiap negara di dunia khususnya dinegara yang sedang berkembang. Kedua masalah tersebut merupakan satu kesatuan yang keduanya menciptakan dualisme permasalahan yang saling bertentangan antar satu dengan yang lainnya. Dualisme tersebut terjadi jika pemerintah tidak mampu dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang diakibatkan dari dua permasalahan tersebut dengan baik. Namun jika pemerintah mampu memanfaatkan kelebihan tenaga kerja yang ada maka dualisme permasalahan tidak akan terjadi bahkan memberikan dampak yang positif dalam percepatan pembangunan. Demikian sebaliknya jika pemerintah tidak mampu memanfaatkan maka akan menciptakan dampak negatif yaitu mengganggu pertumbuhan ekonomi.

Dilihat dari sudut pandang positif tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi suatu negara. Namun dari sudut pandang yang lain meningkatnya tenaga kerja justru sering kali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan oleh pemerintah. Sebagai akibat dari kurangnya pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan sebagai dampak dari meningkatnya jumlah penduduk yang ada, sehingga tenaga kerja yang ada tidak terserap secara penuh, konsekuensinya terciptalah pengangguran.

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

Selain menjadi beban dan penghambat dalam pertumbuhan perekonomian suatu negara, pengangguran juga digunakan menjadi salah satu indikator dari pasar tenaga kerja yang ada. Rendahnya pengangguran sering dianggap menjadi suatu prestasi dalam suatu negara demikian juga sebaliknya. Namun pada kenyataannya belum mencerminkan masalah

ketenagakerjaan yang sebenarnya. Konsep pengangguran disini diartikan sebagai penduduk yang memasuki usia kerja (15–65 tahun) yang sedang mencari kerja, mempersiapkan usaha, putus asa dan sudah punya pekerjaan tapi belum memulai bekerja.

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

Namun dalam perjalanannya ada beberapa permasalahan yang menyebabkan masih belum maksimalnya penyerapan tenaga kerja yang terjadi tersedianya lapangan pekerjaan tersebut. Dikutip dari laporan doing bisnis di Indonesia, World Bank dan IFC (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang menjadi hambatan penyerapan tenaga kerja di Indonesia, yaitu kurangnya tenaga kerja terdidik, infrastruktur yang buruk dan kerangka kebijakan yang berbelit-belit. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purna dkk (2010) rendahnya penyerapan tenaga kerja terjadi karena Link and Match (keterkaitan dan kecocokan) antara dunia pendidikan dan dunia usaha belum berjalan dengan baik dan masih banyak permasalahan-permasalahan yang lainnya.

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

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsep tenaga kerja dan pengangguran

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

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

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

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

Selanjutnya, untuk mengukur persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi maka digunakan konsep Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) didefinisikan sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas dalam suatu wilayah.

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

Kondisi Tenaga Kerja dan Pengangguran Di Indonesia

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

Menurut World Bank (2013), menyebutkan bahwa kinerja ketenagakerjaan Indonesia merupakan salah satu yang terkuat di Asia Timur Pasifik. Hal ini karna didukung

pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, lingkungan ekonomi yang mendukung, dan sektor jasa yang berkembang pesat.

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

Kondisi Pasar Tenaga Kerja Indonesia

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

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2017). Penelitian deskriptif diartikan sebagai suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena/peristiwa secara sistematis dengan apa adanya. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Potensi Tenaga kerja dan Pengangguran di Indonesia

a) Bonus demografi

Bonus demografi dapat dikatakan sebagai sumberdaya atau juga menjadi tantangan dan penghambat dalam pembangunan suatu negara. Yang dalam sejarah perkembangan suatu

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

b) Globalisasi

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

c) Potensi unggulan daerah

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

Permasalahan Tenaga Kerja dan Pengangguran di Indonesia

a) Daya saing tenaga kerja

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

b) Pasar kerja tenaga kerja

Masih rendahnya peningkatan pasar kerja di bandingkan peningkatan jumlah tenaga kerja, meski pertambahan lapangan kerja selama 5 tahun terakhir cukup banyak dibandingkan

pertambahan angkatan kerja. Kondisi menyebabkan kelebihan tenaga kerja (labour surplus economy). Disamping itu kondisi pasar kerja juga pada pasar yang kurang berkualitas sehingga produktivitas dari tenaga kerja juga masih rendah

c) Hubungan industrial

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

d) Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja

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

e) Link and Match

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

a) Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia

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

hanya jenis industri manufaktur ringan saja yang cocok di bisniskan. Sekalipun para investor ini tetap harus mengeluarkan biaya pelatihan kerja, tetapi biayanya tidak sebesar jenis industri padat modal.

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

Indonesia yang mendapat era reformasi tahun 1998 secara ambisius meratifikasi semua konvensi dasar ILO (*abasic human rights conventions*) yaitu; kebebasan berserikat dan berunding, larangan kerja paksa, penghapusan diskriminasi kerja, batas minimum usia kerja anak, larangan bekerja di tempat buruk. Ditambah dengan kebijakan demokratisasi baru di bidang politik, telah membuat investor tanpa kaki ini khawatir bahwa demokratisasi baru selalu diikuti dengan diperkenalkannya Undang-undang baru yang melindungi dan menambah kesejahteraan buruh. Bila ini yang terjadi maka konsekuensinya akan ada peningkatan biaya tambahan (*labor cost* maupun *overhead cost*). Bagi perusahaan yang masih bisa mentolerir kenaikan biaya operasional ini, mereka akan mencoba terus bertahan, tetapi akan lain halnya kepada perusahaan yang unggul komparatifnya hanya mengandalkan upah murah dan longgarnya peraturan, mereka akan segera angkat kaki ke negara yang menawarkan fasilitas bisnis yang lebih buruk. Itulah sebabnya sejak tahun 1999-2002 diperkirakan jutaan buruh telah kehilangan pekerjaan karena perusahaannya bangkrut atau re-lokasi ke Cina, Kamboja atau Vietnam. Jenis industri seperti ini sudah lama hilang dari negara-negara industri maju, karena sistem perlindungan hukum dan kuatnya serikat buruh telah membuat industri ini hengkang ke negara lain.

b) Pasar tenaga kerja di Indonesia

Dalam upaya menciptakan pasar tenaga kerja kemudahan berbisnis merupakan kunci utama. Penerapan kebijakan yang tidak memberikan kemudahan bagi swasta dan dunia usaha untuk memulai dan melaksanakan aktivitas bisnis di Indonesia, termasuk prosedur perizinan yang panjang, biaya yang mahal dan waktu pengurus yang lama. Merupakan faktor penghambat utama dalam menciptakan lapangan pekerjaan yang

berkualitas. Tingginyahambatan dalam melakukan bisnis diIndonesia dapat dilihat dari laporan tingkatkemudahan berusaha (the easy of doingbussines) yang dikeluarkan oleh Worldbank dan IFC, dimana hingga tahun 2014Indonesia menduduki urutan ke 120 doingbussines dari 189 negara yang di survey.Hal ini membuktikan bahwa betapasulitnya berusaha atau bisnis di Indonesia.

Selain itu biaya yang harusdikeluarkan oleh pengusaha yang barurelatif masih sangat tinggi serta danyaaturan deposit (cadangan) modal inimumyang harus disetorkan oleh usaha baru.Sehingga peringkat kemudahan untukmemulai usaha (starting bussines) diIndonesia berada di urutan 175 dari 189negara di dunia. Tentunya permasalahansemacam ini sangat menghambat dalamupaya pengurangan pengangguran di Indonesia

c) Hubungan Industrial

Hubungan industrial juga turutmenyumbang terciptanya pengangguran dinegara ini. Karena menurut Guntur (2010)hubungan ndustrial dapat menciptakanhubungan yang harmonis antara pengusaha,pekerja dan pemerintah. Dalam UUketenagakerjaan No 13 tahun 2003dijelaskan bahwa hubungan industrialmerupakan hubungan yang terbentukantara para pelaku dalam proses produksibarang dan jasa yang terdiri dari unsurpengusaha pekerja dan pemerintah yangdidasarkan pada nilai nilai Pancasila danUndang Undang Dasar Negara RepublikIndonesia tahun 1945.

Pemutusan hubungan kerja menjadialah satu faktor yang sering menyebabkanterjadinya hubungan industrial.Perselisihan ini disebabkan karena ketidaksesuaian antara alasan pemberhentian kerjadengan ketidaksesuaian atau terpenuhnyahak hak pekerja atas pemutusan hubungankerja tersebut.

d) Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja

Ada tiga kebijakan yangmempengaruhi fleksibilitas pasar tenagakerja di Indonesia yaitu kebijakan berkaitandengan perlindungan di tempat kerja,kebijakan berkaitan dengan PHK dan kebijakan berkaitan dengan upah minimum(Dzaelani,2004). Penerapan kebijakantersebut akan sangat mempengaruhipermintaan teanga kerja oeh perusahaan,sekaligus penyerapan teanga kerja danpengurangan pengangguran dalamperekonomian.

- 1) Kebijakan perlindungan di tempat kerja(pekerja kontrak dan outsourcing).Dengan penerapan kebijakan iniperusahaan dapat meningkatkan kinerjaperusahaan tetapi

disisi lain penerapansistim tenaga kerja kontrak danoutsourcing seringkali menciptakanketidak sesuai mengenai hak-hak kerjayang jauh dari memadai, sehinggaperlu dilakukan pengaturan yang baik.Yang pada prakeknya sering ditemukanpekerja Outsourcing yang yang dioutsourcingkandan dikontrakkan lagi hingga tiga tingkatan kebawah dantentunya berdampak pada rendahnyaupah yang diterima pekerja itu. Bahkanlebih ekstrim lagi penerapan kerjaoutsourcing seringkali manyalahi aturanyang telah ditetapkan pemerintah.

- 2) Kebijakan pemutusan hubungan kerja(PHK). Hal ini berkaitan denganpemberian pesangoon pekerja. Halyang sangat lazim terjadi adalahperusahaan menerapkan aturan yangtidak sesuai dengan apa yangsesungguhnya terjadi. sebagi contohdalam mengurangi beban biaya PHK,perusahaan seringkali menyatakan diribangkrut dan menutup kegiatan usahadari pada harus membayar pesangonyang besar kepada para pekerja yangdiberhentikan (World Bank, 2010). Hal ini terjadi sebagai akibat darikekakuan dari kebijakanketenagakerjaan di Indonesia dalam halperekrutan dan pemberhentian tenagakerja di Indonesia. Sehinggaberdampak pada kurangnya minatinvestor dan pengusaha untukmenciptakan usaha baru ataumenambah jumlah pekerja baru.
- 3) Kebijakan upah minimum.Permasalahan yang terjadi padapenerapan kebijakan upah minimumjuga menjadi masalah dalammenciptakan pengangguran diIndonesia. Disatu sisi peningkatanupah minimum dapat meningkatkankesejahteraan para pekerja tetapi disisilain membebankan para pengusaha danmenurunkan daya saing terutama padaindustri yang padat karya.Studi WorldBank (2014) mencatat bahwa selamaperiode 2001-2012 upah riil hanyanaiki 21,3 persen sementara kenaikanupah nominal mencapai 175,8 persenpada periode yang sama. Hal inidiakibatkan oleh tingginya inflasi yang terjadi di Indonesia sehinggamemaksa para pekerja memintapenyesuaian pendapatan yang diterimauntuk tetap mempertahankan tingkatkesejahteraannya.

e) Link And Match

Link and Matc merupakan konsep keterkaitan dan kesepadanan antara skillyang dimiliki oleh tenaga kerja dengankebutuhan kerja yang dibutuhkan. Link andMach masih menjadi masalah utama yangharus diselesaikan dalam mengurangipengangguran di Indonesia.Ketidak



sesuaian menunjukkan bahwa adanya kesulitan antara perusahaan dan tenaga kerja dalam mendapatkan pekerja dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan antara perusahaan dan tenaga kerja yang ada. sesuai dengan hasil studi Alisjahbana (2008) bahwa ketidaksesuaian bagi pekerja yang berpendidikan tinggi di Indonesia masih tetap tinggi, terutama laki-laki. Dibandingkan lulusan universitas, dan ketidaksesuaian lebih banyak dialami oleh lulusan bergelar diploma kejuruan.

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

f) Aspek kelembagaan

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

Menurut Yustika (2006) menjelaskan bahwa pada dasarnya kelembagaan dapat dilihat dari 2 level yaitu pada tingkat makro yang berkaitan dengan lingkungan kelembagaan (institutional environment) dan pada tingkat mikro berkaitan dengan kesepakatan kelembagaan (institutional arrangement). Menurut Williamson (dalam Yustika, 2006) mendeskripsikan bahwa sebagai seperangkat struktur aturan politik, sosial dan legal yang memapankan kegiatan produksi, pertukaran dan distribusi. Sementara institutional arrangement merupakan kesepakatan antara unit ekonomi untuk mengelola dan mencari jalan

agar hubungan antar unit tersebut bisaberlangsung, baik melalui kerja samamaupun kompetisi. Yang menjadi masalah bahwa selama ini masih belum benar benar sesuai yang dirumuskan sehingga sering terjadi perselisihan dan masalah lainnya.

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

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

Rekomendasi Kebijakan melalui :

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

2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja

Rekomendasi Kebijakan Melalui:

- a. Penataan lembaga berbasis kompetensi
- b. Peningkatan kualitas sistem tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja.

- c. Identifikasi dan memilih sektor yang mempunyai nilai tambah dan penyerap tenaga kerja yang tinggi
3. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja Rekomendasi Kebijakan melalui :
 - a. Peningkatan akses angkatan kerja pada sumber daya produktif dalam rangka peningkatan keterampilan pekerja melalui :
 - 1) Penciptaan lapangan kerja
 - 2) Pengembangan kredit mikro untuk UKM
 - 3) Meningkatkan kegiatan yang bersifat padat karya
 - 4) Mendorong pekerja setengah penganggur untuk melaksanakan usaha produktif dengan memanfaatkan SDA, SDM dan teknologi tepat guna.
 - b. Mendorong pengembangan ekonomi produktif berbasis masyarakat melalui :
 - 1) Pemberdayaan dan pendampingan untuk usaha mandiri
 - 2) Peningkatan sarana dan prasarana perekonomian
 - 3) Perluasan akses kredit bagi pelaku ekonomi
 - 4) Perbaikan iklim usaha melalui penyediaan informasi yang lengkap
 - c. Fasilitasi mobilitas tenaga kerja internal dan eksternal, serta memfungsikan pasar tenaga kerja melalui:
 - 1) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pasar tenaga kerja
 - 2) Mengintegrasikan sistem informasi pasar tenaga kerja untuk merespon kebutuhan informasi dari perusahaan
 - 3) Kerjasama dengan lembaga pendidikan, pelatihan serta pemberi kerja sehingga terbangun dengan kerjasama berkelanjutan
 - 4) Membangun jejaring kemitraan dengan berbasis instansi atau organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah
 - d. Perlindungan pekerja migran dilakukan melalui :
 - 1) Memperluas kerjasama dalam rangka meningkatkan perlindungan
 - 2) Meningkatkan tata kelola penyelenggaraan penempatan
 - 3) Membekali pekerja migran dengan pengetahuan pendidikan dan keahlian
 - 4) Memperbesar pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja
4. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan

Rekomendasi Kebijakan melalui:

- a. Meningkatkan tata kelola kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial
 - b. Mewujudkan sistem pengupahan yang adil
 - c. Meningkatkan perlindungan sosial bagi pekerja/buruh
 - d. Menerapkan prinsip hubungan industrial dalam pencegahan dan penyelesaian hubungan industrial
 - e. Meningkatkan tata kelola persyaratannya, kesejahteraan dan analisis diskriminasi
5. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan tenaga kerja melalui
- a. Mengembangkan sistem pengawasan ketenagakerjaan
 - b. Meningkatkan kualitas teknik pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan dan K3
 - c. Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja dan jamsostek

Strategi Dan Rekomendasi Kebijakan Dalam Mengurangi Pengangguran

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

Rekomendasi kebijakannya

- 1) Memperkuat perundingan bipartit antara serikat pekerja dan pengusaha dalam melakukan perundingan upah, kondisi kerja dan syarat kerja
 - 2) Meningkatkan peran pemerintah dalam mendorong penguatan kelembagaan hubungan industrial
2. Memperkuat daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja secara global dengan tujuan :

- a. Meningkatkan proporsi pekerjamjadi 44,2 persen dari total pekerja
- b. Meningkatkan tenaga kerja dengan keahlian menengah yang kompetenjadi 35 persen
- c. Meningkatkan jumlah tenaga kerja dan wirausaha yang mendapatkansertifikasi
- d. Meningkatkan lembaga pelatihan yangberbasis kompetensi

Rekomendasi kebijakan

- 1) Meningkatkan upaya harmonisasistandarisasi dan sertifikasi kompetensimelalui kerjasama lintas sektor
- 2) Memperkuat kelembagaan untukmengelola dana pelatihan secarapotensial untuk mempercepatpeningkatan keahlian
- 3) Moderisasi lembaga pelatihan kerjamilik pemerintha agar menjadielmabga pelatihan yang dapat secarafleksibel memenuhi kebutuhan pasar
- 4) Memperbaiki tatakelola danmanajemen lembaga pelatihansehingga dapat tercipta pengelolaanyang profesional
- 5) Meningkatkan sarana dan prasaranasesuai kebutuhan peningkatan keahlianprofesi sektor prioritas

3. Perlindungan pekerja migranRekomendasi kebijakan

- 1) Menerapkan perhentian dan pelaranganPLRT ke 21 negara timur tengah secara bertahap
- 2) Meningkatkan pemahaman pekerjamigran terhadap pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja
- 3) Meningkatkan pemahaman pekerjamigran terhadap prinsip prinsip hakasasi manusia untuk membekalipekerja migran dengan pengetahuanyang cukup atas hak haknya selamabekerja di luar negeri.
- 4) Menerapkan tata kelolapenyelenggaraan penempatan pekerjamigran dengan meningkatkan perananpemerintah daerah dalam proses pelayanan dan pengawasan melaluidana dekonsentrasi kepada pemdaprovisi dan kab/kota
- 5) Memperluas kerjasama baik dengannegara tujuan maupun dengan pemda dan unsur-unsur masyarakat dalamrangkan meningkatkan perlindunganpekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Alisjahbana, Armida. 2008. *Educations and skill mismatch*, World bank Office Jakarta. Mimeo
- Drs. Tjokroamidjojo, Bintoro. M.A. 1976. *Analisa Kebijakan Dalam Proses Perencanaan Pembangunan Nasional*. Majalah Administrator.
- Drs. Islamy, M. Irfan, MPA. 1988. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Guntur, agus, 2004. Sambutan kepala dinastena kerja provinsi jawa timur dalam laporan pelaksanaan lokakarya kebijakan pasar tenaga kerja dan hubungan industrial untuk memperluas kesempatan kerja, Lembaga Penelitian SMERU
- Jawa Pos. Kamis 27 Maret, 2008. *Atasi pengangguran*, Butuh Sinergi, Hlm. 9.
- KPPOD, 2013. *Kesejahteraan buruh dan daya saing perusahaan*, KPPOD Brief Edisi maret-April 2013
- Permenakerstrans No.14 Tahun 2015. *Rencanan Strategis Kementrian Ketenaga kerjaan 2015-2019*
- Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan World Bank IFC 2012. *Doing Bussines di Indonesia 2012*. Membandingkan kebijakan usaha di 20 kota dan 183 perekonomian
- Yustika, Ahmad Erani, 2006. *Ekonomi kelembagaan defisi, teori dan strategi*. Malang; Bayu Media
- Zulhanto Aan. Dkk (2014) *Under utilization di Indonesia dan Problematika ketenaga kerjaan lainnya di Indonesia*, FEB.UNPAD