

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Tenaga Kerja,
Pengangguran, dan
Tantangan
Ketenagakerjaan
Modern



Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-undang Republik Indonesia No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak
Cipta:

1. Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf I untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan atau huruf h, dan atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) dan 4 (Empat) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
3. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp. 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

M. Fadhil Syawalludin, Adit Pratama, Uskolul Ramadhan,
Sayid Abdul Latif, Gusti Febrian S Yasin, Vauzi Rahman,
Agusti Fajar, Rajuliansyah, Diki Wahyudi, Bahrul Ulum, M.Pd.

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

**Tenaga Kerja, Pengangguran, dan Tantangan
Ketenagakerjaan Modern**



EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Tenaga Kerja, Pengangguran, dan Tantangan Ketenagakerjaan Modern

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

All Rights Reserved

Penulis:

M. Fadhil Syawalludin, Adit Pratama, Uskolul Ramadhan,
Sayid Abdul Latif, Gusti Febrian S Yasin, Vauzi Rahman,
Agusti Fajar, Rajuliansyah, Diki Wahyudi, Bahrul Ulum, M.Pd.

Editor:

Dina Khairunnisa, S.E.I., M.H

Layouter:

Subkhan, S.Hum.

Desain Cover:

Hahn Cheva

Diterbitkan Oleh:

CV. Alfabeta Indonesia

Alfabeta Indonesia

Jl. Urip Sumoharjo No 007 Blok Dukumire

Desa Galagamba Kec. Ciwaringin

Kab. Cirebon – Jawa Barat 45167

www.alfabetaindonesia.com

Cetakan pertama, Oktober 2025

ISBN 978-634-7410-13-9

Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini.

Tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kita kesehatan lahir dan batin sehingga kita dapat senantiasa belajar bersama, serta shalawat serta salam semoga tercurahlimpahkan kepada junjungan kita rasaulullah SAW, yang telah membimbing kita menuju zaman yang terang benderang.

Tak lupa kami berterimakasih kepada dosen serta rekan-rekan yang telah membimbing kami dalam penyusunan “Buku Studi: Tenaga Kerja, Pengangguran dan Tantangan Ketenagakerjaan Modern.

Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama para rekan akademisi. Kami menyadari dalam penyusunan buku ini masih banyak kesalahan jadi kami mohon masukan dan koreksi dari rekan-rekan sekalian apabila ada kata-kata yang tidak berkenan.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
PENDAHULUAN	v
BAB 1	
DASAR-DASAR EKONOMI TENAGA KERJA	1
A. Devinisi dan Peran Tenaga Kerja dalam Ekonomi.....	2
B. Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja	6
C. Kategori dan Klasifikasi Tenaga Kerja	13
D. Upah dan Produktivitas	17
E. Interaksi Pasar Tenaga Kerja dan Perekonomian Makro	21
F. Studi Kasus: Struktur Pasar Tenaga Kerja di Indonesia.....	24
BAB 2	
MASALAH PENGANGGURAN DAN JENIS	
PENGANGGURAN	29
A. Jenis-jenis Pengangguran	29
B. Penyebab dan Dampak Pengangguran	32
C. Pengangguran Struktural dan Friksional	34
D. Pengangguran Kaum Muda dan Terdidik.....	38
E. Strategi Penanggulangan Pengangguran	42
F. Studi Kasus: Pengangguran terdidik di Perkotaan Indonesia....	44
BAB 3	
KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	47
A. Indikator Kualitas SDM	47
B. Faktor Penentu Produktivitas	51
C. Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi.....	55
D. Teknologi dan Efisiensi Tenaga Kerja	60
E. Peran Kesehatan dan Pendidikan dalam Produktivitas	64
F. Studi Kasus: Dampak Pelatihan Vokasi terhadap Produktivitas Pekerja.....	68

BAB 4

HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERLINDUNGAN KERJA .. 74

- A. Hubungan antara Pekerja dan Pemberi Pekerja..... 74
- B. Serikat Buruh dan Perundingan Bersama..... 77
- C. Undang-undang Ketenagakerjaan 80
- D. Hak Pekerja dan Kondisi Kerja Layak 83
- E. Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan..... 86
- F. Studi Kasus: Kasus Hubungan Industrial di Sektor Tekstil 89

BAB 5

KETENAGAKERJAAN INFORMAL DAN GIG ECONOMY ... 94

- A. Ciri dan Tantangan Sektor Informal..... 94
- B. Peran Ekonomi Informal dalam Lapangan Kerja..... 99
- C. GIG Economy dan Fleksibilitas Tenaga Kerja..... 102
- D. Jaminan Sosial untuk Pekerja Informal 105
- E. Perlindungan Hukum dalam Ekonomi Digital 109
- F. Studi Kasus: Gojek, Grab, dan Dinamika Pekerja GIG di Indonesia..... 112

BAB 6

MIGRASI TENAGA KERJA DAN MOBILITAS SOSIAL 116

- A. Migrasi Internal dan Internasional..... 116
- B. Penyebab dan Dampak Migrasi Pekerja..... 120
- C. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Kebijakan Pengiriman..... 122
- D. Brain Drain VS Brain Gain 124
- E. Mobilitas Vertikal dan Sosial Pekerja 126
- F. Studi Kasus: Perlindungan TKI di Negara Tujuan Timur Tengah 128

BAB 7

KESETARAAN, GENDER, DAN INKLUSI DALAM DUNIA

KERJA..... 131

- A. Diskriminasi Gender dalam Ketenagakerjaan 131
- B. Partisipasi Perempuan dalam Angkatan Kerja 135
- C. Kesetaraan Upah dan Kesempatan 140
- D. Pekerja Disabilitas dan Akses Dunia Kerja..... 143
- E. Kebijakan Inklusif di Tempat Kerja 147

F. Studi Kasus: Program Inklusif Tenaga Kerja oleh Perusahaan BUMN	151
--	-----

BAB 8

GITALISASI, OTOMATISASI, DAN MASA DEPAN

PEKERJAAN	155
A. Transformasi Digitalisasi di Dunia Kerja	155
B. Otomatisasi dan Risiko Pekerjaan Hilang	156
C. Kebutuhan Kompetensi Digital Baru	158
D. Adaptasi Industri terhadap Revolusi Industri 4.0	159
E. Strategi Nasional Kesiapan SDM	161
F. Studi Kasus: Dampak Otomatisasi di Industri Manufaktur.....	162

BAB 9

KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DAN

PEMBANGUNAN SDM	165
A. Rencana Pembangunan SDM Nasional	165
B. Program Pemerintah untuk Penyerapan Tenaga Kerja.....	166
C. Pelatihan Berbasis Kompetensi (TVET)	173
D. jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)	176
E. Evaluasi Kinerja Kementarian Ketenagakerjaan.....	180
F. Studi Kasus: Evaluasi Program Kartu Prakerja sebagai Interven Tenaga Kerja	184

DAFTAR PUSTAKA	187
-----------------------------	-----

PROFIL PENULIS	189
-----------------------------	-----

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan fondasi vital bagi setiap perekonomian, bertindak sebagai pilar utama yang menggerakkan roda produksi dan konsumsi. Secara umum, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat luas. Peran mereka melampaui sekadar definisi formal; mereka adalah tulang punggung yang menggerakkan seluruh sistem ekonomi dan pembangunan sosial, bertindak sebagai produsen yang meningkatkan daya saing dan inovasi, serta sebagai konsumen yang mendorong pertumbuhan berbagai sektor. Kualitas sumber daya manusia (SDM), yang mencakup pendidikan, keterampilan, dan kesehatan, secara langsung berkorelasi dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Namun, di balik peran sentral ini, pasar tenaga kerja senantiasa dihadapkan pada berbagai tantangan, salah satunya adalah masalah pengangguran. Pengangguran, dalam berbagai jenisnya—mulai dari friksional yang bersifat sementara hingga struktural yang disebabkan oleh perubahan ekonomi mendasar—merupakan masalah ekonomi dan sosial yang kompleks. Tingginya angka pengangguran tidak hanya mengurangi pendapatan masyarakat dan menghambat kegiatan produksi, tetapi juga dapat menimbulkan dampak sosial serius seperti kemiskinan, peningkatan kriminalitas, dan ketidakstabilan sosial. Fenomena pengangguran terdidik, di mana lulusan dengan kualifikasi tinggi kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai, menjadi paradoks yang mengkhawatirkan, menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara sistem pendidikan dan kebutuhan pasar kerja.

Kini, dunia kerja memasuki era transformasi yang belum pernah terjadi sebelumnya, didorong oleh digitalisasi dan otomatisasi. Revolusi Industri 4.0 telah mengubah cara pekerjaan dilakukan, menciptakan peluang baru sekaligus menimbulkan tantangan serius. Otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), dan perangkat digital meningkatkan efisiensi dan produktivitas, namun juga berpotensi menggantikan pekerjaan yang bersifat rutin dan repetitif, menimbulkan risiko hilangnya jutaan pekerjaan. Hal ini menciptakan kebutuhan mendesak akan kompetensi digital baru dan *soft skills*

seperti pemecahan masalah, kreativitas, dan berpikir kritis. Kesenjangan keterampilan (*skills gap*) menjadi tantangan signifikan yang menuntut program pelatihan ulang (*reskilling*) dan peningkatan keterampilan (*upskilling*) secara masif bagi tenaga kerja agar tetap relevan dan kompetitif.

Buku ini akan mengupas tuntas dinamika tenaga kerja, masalah pengangguran, dan tantangan ketenagakerjaan modern yang dihadapi Indonesia. Dengan memahami teori-teori dasar, menganalisis penyebab dan dampak, serta mengeksplorasi berbagai strategi adaptasi dan kebijakan yang diperlukan, kita dapat merumuskan langkah-langkah proaktif untuk menciptakan masa depan pekerjaan yang lebih inklusif, produktif, dan berkelanjutan bagi seluruh masyarakat.

BAB 1

DASAR-DASAR EKONOMI TENAGA KERJA

Ekonomi tenaga kerja merupakan cabang ilmu ekonomi yang esensial, berfokus pada pemahaman fungsi dan dinamika pasar tenaga kerja upahan. Bidang ini mengkaji interaksi kompleks antara individu yang menawarkan jasa tenaga kerja mereka dan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, menganalisis bagaimana upah ditentukan, tingkat pekerjaan berfluktuasi, dan bagaimana sumber daya manusia dialokasikan dalam perekonomian.

Cakupan ekonomi tenaga kerja sangat luas, mencakup berbagai aspek kehidupan pekerja. Ini dimulai dari faktor-faktor pra-kerja seperti pendidikan dan pengasuhan anak, elemen-elemen selama bekerja seperti upah dan insentif, hingga pertimbangan pasca-kerja seperti reformasi pensiun. Selain itu, bidang ini juga mendalami isu-isu krusial seperti fertilitas dan diskriminasi di pasar tenaga kerja. Premis fundamentalnya adalah bahwa tenaga kerja dianggap sebagai komoditas yang disediakan oleh pekerja, biasanya dengan imbalan upah yang dibayarkan oleh perusahaan yang membutuhkan. Kontribusi penting dari bidang ini terhadap pemahaman pertumbuhan dan stabilitas ekonomi secara keseluruhan tidak dapat diremehkan.

Dalam memahami pasar tenaga kerja, penting untuk menyadari sifat ganda tenaga kerja. Di satu sisi, tenaga kerja sering kali dipandang sebagai komoditas, sebuah input produksi yang ditawarkan oleh individu dan diminta oleh perusahaan, mirip dengan bahan baku atau modal. Pandangan ini menyoroti aspek pertukaran dan penentuan harga berdasarkan penawaran dan permintaan. Namun, pandangan ini tidak sepenuhnya menangkap realitas kompleks tenaga kerja. Tenaga kerja juga merupakan perwujudan modal manusia, yang mencakup keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dikembangkan oleh individu. Investasi dalam pendidikan dan pelatihan meningkatkan kualitas modal manusia, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan potensi pendapatan pekerja. Ketegangan antara

pandangan tenaga kerja sebagai komoditas belaka dan sebagai modal manusia yang berharga memengaruhi berbagai fenomena di pasar tenaga kerja, seperti perbedaan upah, pentingnya pembelajaran seumur hidup, dan peran serikat pekerja dalam memperjuangkan nilai tenaga kerja di luar dinamika penawaran-permintaan sederhana. Kebijakan yang hanya melihat tenaga kerja sebagai komoditas mungkin gagal mendorong pembangunan ekonomi jangka panjang yang bergantung pada tenaga kerja yang terampil dan adaptif.

Lebih lanjut, ekonomi tenaga kerja berfungsi sebagai jembatan penting antara analisis ekonomi mikro dan makro. Pada tingkat mikro, bidang ini mengkaji perilaku individu pekerja dan perusahaan dalam pasar tenaga kerja, termasuk bagaimana upah ditentukan dan keputusan perekrutan dibuat berdasarkan prinsip penawaran dan permintaan. Namun, agregasi dari jutaan keputusan mikro ini memiliki dampak makroekonomi yang signifikan. Misalnya, tingkat pengangguran nasional, yang merupakan indikator makroekonomi utama, adalah hasil kolektif dari keputusan permintaan tenaga kerja oleh perusahaan dan keputusan penawaran oleh individu. Kebijakan pemerintah, baik fiskal maupun moneter, yang dirancang untuk memengaruhi perekonomian secara keseluruhan, secara langsung memengaruhi kondisi pasar tenaga kerja. Demikian pula, kondisi pasar tenaga kerja, seperti tingkat pengangguran atau produktivitas, secara langsung memengaruhi indikator makroekonomi seperti Produk Domestik Bruto (PDB) dan tingkat konsumsi. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif tentang ekonomi tenaga kerja sangat penting bagi pembuat kebijakan untuk merancang intervensi yang efektif yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

A. DEFINISI DAN PERAN TENAGA KERJA DALAM EKONOMI

Bagian ini secara cermat mendefinisikan "ekonomi tenaga kerja" dan "tenaga kerja" dari berbagai perspektif, yang mengarah pada pemahaman komprehensif tentang peran multifaset tenaga kerja dalam produksi ekonomi, konsumsi, dan pembangunan nasional secara keseluruhan.

1. Definisi Ekonomi Tenaga Kerja

Ekonomi tenaga kerja adalah cabang ilmu ekonomi yang mempelajari fungsi dan dinamika pasar tenaga kerja. Ini menganalisis interaksi antara penyedia tenaga kerja (individu yang mencari

pekerjaan) dan peminta tenaga kerja (perusahaan dan organisasi yang mencari pekerja), berfokus pada bagaimana upah ditentukan, tingkat pekerjaan berfluktuasi, dan sumber daya tenaga kerja dialokasikan.

Bidang ini juga mengkaji dampak berbagai faktor, termasuk modal manusia (keterampilan dan pelatihan individu), kemajuan teknologi, kebijakan pemerintah, dan struktur kelembagaan (seperti serikat pekerja), terhadap hasil pasar tenaga kerja. Ekonomi tenaga kerja sangat penting untuk memahami bagaimana tenaga kerja berkontribusi pada pertumbuhan dan stabilitas ekonomi, menjadikannya perhatian utama dalam bidang ekonomi mikro yang lebih luas.

2. Definisi Tenaga Kerja: Perspektif Umum, Ahli, dan Undang-Undang Indonesia

Pengertian "tenaga kerja" memiliki beragam interpretasi tergantung pada konteks dan tujuan analisisnya. Secara umum, tenaga kerja merujuk pada individu yang terlibat dalam pekerjaan dan menyumbangkan upaya mereka dalam suatu industri atau perusahaan tertentu. Mereka menyediakan energi dan keterampilan esensial yang diperlukan untuk produksi, penyediaan layanan, dan berbagai fungsi operasional demi kelangsungan bisnis.

Di Indonesia, definisi tenaga kerja diatur secara hukum dan juga dijelaskan oleh berbagai ahli ekonomi:

1. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 1, ayat 2, mendefinisikan tenaga kerja sebagai "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Definisi hukum ini menggarisbawahi kapasitas produktif dan kontribusi sosial dari angkatan kerja.
2. Menurut Alam S.: Untuk negara berkembang seperti Indonesia, tenaga kerja mencakup penduduk berusia 15 tahun ke atas. Sementara untuk negara maju, tenaga kerja adalah penduduk berusia antara 15 hingga 64 tahun.
3. Menurut Payaman J. Simanjuntak: Mendefinisikan tenaga kerja (manpower) secara luas untuk mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan mereka yang sedang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga. Definisi yang luas ini mengakui berbagai status partisipasi angkatan kerja.

4. Menurut Sumitro Djojohadikusumo: Meliputi semua individu yang mau dan mampu bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu bekerja, tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja. Ini menyoroti konsep potensi penawaran tenaga kerja.
5. Menurut MT. Ritonga dan Yoga Firdaus: Mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk dalam rentang usia kerja yang siap melaksanakan pekerjaan, termasuk mereka yang telah bekerja, mereka yang sedang mencari kerja, mereka yang sedang menempuh pendidikan (sekolah), dan juga mereka yang sedang mengurus rumah tangga.
6. Menurut Dumairy: Mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk yang berumur di atas usia kerja. Definisi ini tampaknya merupakan pengecualian dibandingkan dengan definisi lain yang menetapkan batas usia atas untuk "usia kerja."
7. Menurut Suparmoko: Populasi dalam usia kerja (15-64 tahun) atau total populasi di suatu negara yang terlibat dalam produksi barang atau jasa.
8. Menurut Dinas Tenaga Kerja (2020): Mendefinisikan usia kerja sebagai penduduk yang berumur 15 tahun ke atas, yang terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.
9. Menurut BPS (Badan Pusat Statistik): Mendefinisikan tenaga kerja sebagai semua orang yang bekerja di perusahaan atau usaha yang merupakan bagian penting dalam proses produksi.

Adanya berbagai definisi "tenaga kerja" ini menunjukkan bahwa konsep tersebut tidaklah tunggal dan dapat bervariasi tergantung pada tujuan analisisnya. Misalnya, definisi yang mencakup pelajar dan ibu rumah tangga (sebagai potensi penawaran tenaga kerja) memberikan gambaran yang berbeda tentang angkatan kerja dibandingkan dengan definisi yang secara ketat membatasinya pada mereka yang aktif bekerja atau mencari pekerjaan. Perbedaan ini memiliki implikasi praktis dalam pengumpulan statistik tenaga kerja, pengukuran pengangguran, dan perumusan kebijakan. Fleksibilitas dalam mendefinisikan "tenaga kerja" mencerminkan berbagai tujuan analitis, seperti hukum, statistik, atau potensi ekonomi. Inklusi individu yang tidak aktif bekerja tetapi mampu (misalnya, pengangguran sukarela, ibu rumah tangga) menyoroti konsep

"pengangguran terselubung" atau cadangan tenaga kerja yang belum dimanfaatkan, yang sangat penting untuk perencanaan pembangunan. Definisi yang bervariasi ini menggarisbawahi pentingnya memahami konteks saat menggunakan istilah tersebut.

3. Peran Penting Tenaga Kerja dalam Perekonomian

Tenaga kerja memegang peran yang sangat sentral dan multifaset dalam perekonomian suatu negara, bertindak sebagai fondasi bagi pertumbuhan dan pembangunan.

1. Peran sebagai Faktor Produksi Utama: Tenaga kerja adalah faktor produksi yang sangat diperlukan, berdampingan dengan sumber daya alam dan modal. Mereka adalah agen yang melaksanakan tugas, meningkatkan produktivitas, dan memperbaiki efisiensi dalam organisasi. Mereka terlibat langsung dalam mengubah bahan baku menjadi barang jadi atau jasa. Tanpa tenaga kerja, roda ekonomi tidak akan berjalan, dan pembangunan sosial tidak akan tercapai.
2. Peran dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi dan Inovasi: Angkatan kerja merupakan katalisator utama bagi pertumbuhan ekonomi. Tenaga kerja yang produktif memungkinkan suatu negara untuk meningkatkan outputnya, merangsang investasi, dan mendorong konsumsi, sehingga mendorong ekspansi ekonomi secara keseluruhan. Tenaga kerja yang terampil dan terdidik juga berfungsi sebagai pendorong inovasi yang krusial, menghasilkan solusi, teknologi, dan produk baru. Ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada munculnya sektor ekonomi baru dan peluang bisnis. Kualitas angkatan kerja secara langsung berkorelasi dengan kualitas produksi dan, akibatnya, pendapatan nasional. Sejalan dengan teori Cobb Douglas, pertumbuhan ekonomi dipahami berasal dari peningkatan input tenaga kerja, modal, dan teknologi. Selain itu, penyedia tenaga kerja memainkan peran penting dalam mengurangi pengangguran, meningkatkan keterampilan pekerja melalui pelatihan, menyebarluaskan informasi pasar tenaga kerja yang vital, dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi nasional.
3. Peran dalam Konsumsi dan Kesejahteraan Masyarakat: Tenaga kerja bertanggung jawab untuk menghasilkan barang dan jasa yang esensial bagi kebutuhan masyarakat. Pendapatan yang diperoleh dari tenaga kerja secara langsung mendorong konsumsi dan investasi, sehingga mendukung pertumbuhan ekonomi. Upah yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan

daya beli masyarakat dan berkontribusi pada pengurangan kemiskinan. Pada akhirnya, tenaga kerja yang terampil dan produktif membentuk tulang punggung untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, mengembangkan infrastruktur, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Meskipun peran tenaga kerja dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum diterima, terdapat paradoks yang menarik dalam konteks Indonesia. Secara konvensional, peningkatan jumlah dan kualitas tenaga kerja diharapkan secara positif memengaruhi pertumbuhan ekonomi, karena tenaga kerja yang terampil dan produktif menciptakan nilai tambah yang signifikan dalam produksi barang dan jasa. Namun, beberapa studi menunjukkan bahwa di Indonesia, dalam jangka panjang, tenaga kerja justru memiliki dampak negatif terhadap pembangunan ekonomi. Penjelasan yang diberikan untuk fenomena ini adalah bahwa produktivitas tenaga kerja belum maksimal, dan barang serta jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak secara efektif memacu pertumbuhan ekonomi. Keadaan ini mengisyaratkan bahwa memiliki angkatan kerja yang besar, seperti yang terjadi di Indonesia dengan bonus demografi, saja tidak cukup untuk pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Jika angkatan kerja yang besar ini tidak memiliki keterampilan, pendidikan, atau akses yang memadai terhadap teknologi dan modal yang tepat, atau jika faktor-faktor kelembagaan menghambat produktivitas mereka, maka tenaga kerja dapat menjadi beban daripada pendorong pertumbuhan. Ini menunjukkan tantangan signifikan terkait ketidaksesuaian keterampilan dan sektor informal yang akan dibahas lebih lanjut, menekankan bahwa kebijakan harus memprioritaskan peningkatan kualitas dan produktivitas di atas sekadar peningkatan kuantitatif dalam lapangan kerja.

B. TEORI PERMINTAAN DAN PENAWARAN TENAGA KERJA

Bagian ini akan membahas teori-teori ekonomi mikro fundamental yang mengatur permintaan dan penawaran tenaga kerja, mengeksplorasi konsep-konsep kunci seperti permintaan turunan, produktivitas marjinal, dan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan penawaran tenaga kerja individu dan pasar, yang berpuncak pada konsep keseimbangan pasar tenaga kerja.

1. Teori Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang diinginkan oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Ini dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

- Konsep Permintaan Turunan (Derived Demand): Permintaan untuk input seperti tenaga kerja bukanlah tujuan akhir itu sendiri, melainkan berasal dari permintaan akan barang atau jasa akhir yang dibantu oleh tenaga kerja untuk diproduksi. Ini berarti bahwa perubahan dalam preferensi konsumen, kemajuan teknologi, atau kebijakan perdagangan yang memengaruhi permintaan produk akan secara langsung memengaruhi permintaan tenaga kerja. Sebagai contoh, peningkatan permintaan untuk suatu produk (misalnya, gandum) mengarah pada peningkatan permintaan untuk tenaga kerja yang diperlukan untuk memproduksinya.
- Teori Produk Marjinal Tenaga Kerja (MPL) dan Nilai Produk Marjinal (VMPL/MRPL):
 1. Produk Marjinal Tenaga Kerja (MPL): Didefinisikan sebagai perubahan output yang dihasilkan dari penggunaan satu unit tenaga kerja tambahan, dengan asumsi input lain tetap konstan. Secara grafis, ini mewakili kemiringan fungsi produksi.
 2. Hukum Pengurangan Hasil Marjinal (Law of Diminishing Marginal Returns): Konsep krusial yang menyatakan bahwa seiring dengan penambahan unit input variabel (tenaga kerja) pada input tetap (modal), output tambahan yang dihasilkan oleh setiap unit input variabel berikutnya pada akhirnya akan menurun. Prinsip ini menjelaskan mengapa kurva permintaan tenaga kerja cenderung menurun.
 3. Aturan Maksimisasi Keuntungan: Perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan dengan merekrut pekerja hingga pada titik di mana biaya perekrutan pekerja tambahan sama dengan pendapatan tambahan yang dihasilkan oleh pekerja tersebut.
 4. Nilai Produk Marjinal Tenaga Kerja (VMPL): Dalam pasar output yang sangat kompetitif, di mana perusahaan adalah *price taker*, nilai output tambahan dari satu pekerja lagi hanyalah MPL dikalikan dengan harga pasar (P) produk

($VMPL = MPL \times P$). Perusahaan di pasar semacam itu akan merekrut hingga upah pasar sama dengan VMPL.

5. Produk Pendapatan Marjinal Tenaga Kerja (MRPL): Dalam pasar output yang tidak sempurna kompetitif (monopoli, oligopoli, persaingan monopolistik), perusahaan menghadapi kurva permintaan yang menurun untuk output mereka, yang berarti mereka harus menurunkan harga untuk menjual lebih banyak. Oleh karena itu, nilai unit output tambahan ditentukan oleh pendapatan marjinal (MR), bukan harga. MRPL dihitung sebagai MPL dikalikan dengan MR ($MRPL = MPL \times MR$). Perusahaan di pasar ini merekrut hingga upah pasar sama dengan MRPL. Karena MR biasanya kurang dari P di pasar yang tidak sempurna kompetitif, permintaan tenaga kerja akan lebih rendah dibandingkan dengan pasar yang sangat kompetitif, yang mengarah pada tingkat pekerjaan yang lebih rendah.
- Faktor-faktor yang Memengaruhi Permintaan Tenaga Kerja:
 1. Permintaan Barang dan Jasa: Pendorong langsung; peningkatan permintaan produk mengarah pada peningkatan permintaan tenaga kerja.
 2. Tingkat Upah: Berhubungan terbalik; upah yang lebih tinggi biasanya mengarah pada permintaan tenaga kerja yang lebih rendah.
 3. Harga Barang Modal: Perubahan biaya modal dapat memengaruhi keputusan perusahaan untuk melakukan substitusi antara tenaga kerja dan modal.
 4. Perubahan Teknologi: Otomatisasi dan transformasi digital dapat menggeser permintaan tenaga kerja, seringkali memprioritaskan keterampilan yang melengkapi teknologi baru.
 5. Kualitas Tenaga Kerja: Tenaga kerja berkualitas lebih tinggi (misalnya, lebih terdidik, lebih berpengalaman) dapat meningkatkan permintaannya.

Perkembangan teknologi memiliki dampak ganda pada permintaan tenaga kerja. Otomatisasi dan transformasi digital telah mengubah proses produksi secara signifikan. Meskipun inovasi ini dapat meningkatkan produktivitas, mereka juga menggeser permintaan tenaga kerja, memprioritaskan keterampilan yang melengkapi teknologi baru. Ini berarti kemajuan teknologi secara konstan membentuk kembali pasar tenaga kerja. Hal ini menyebabkan hilangnya pekerjaan di beberapa area, terutama tugas-tugas rutin dan

manual yang dapat diotomatisasi, tetapi secara bersamaan menciptakan kategori pekerjaan baru dan meningkatkan permintaan untuk keterampilan yang berbeda, seringkali pada tingkat yang lebih tinggi, seperti mengelola sistem AI, ilmu data, atau rekayasa robotika. Dinamika ini menuntut adaptasi berkelanjutan dan investasi dalam modal manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Kegagalan dalam mengelola transisi ini dapat memperburuk ketidaksesuaian keterampilan dan berkontribusi pada pengangguran struktural, bahkan dalam perekonomian yang sedang tumbuh. Oleh karena itu, pembuat kebijakan harus fokus pada strategi pengembangan angkatan kerja yang proaktif untuk memastikan tenaga kerja tetap relevan dan kompetitif dalam ekonomi yang semakin otomatis dan digital.

2. Teori Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Penawaran ini dipengaruhi oleh tingkat upah, terutama untuk jenis pekerjaan atau jabatan yang sifatnya khusus, dan penawaran ini umumnya berasal dari rumah tangga atau masyarakat.

- Faktor-faktor yang Memengaruhi Keputusan Individu dalam Menawarkan Tenaga Kerja:
 1. Tingkat Upah: Umumnya, tingkat upah yang lebih tinggi meningkatkan kesediaan individu untuk bekerja lebih banyak jam, karena waktu luang menjadi lebih "mahal" (efek substitusi). Namun, hubungan ini dapat berbalik pada tingkat upah yang sangat tinggi (efek pendapatan).
 2. Produktivitas dan Keterampilan: Individu dengan pendidikan dan keterampilan khusus yang lebih tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, yang memengaruhi keputusan penawaran tenaga kerja dan daya jual mereka di pasar.
 3. Faktor Usia dan Gender: Faktor demografi ini memainkan peran penting dalam keputusan individu untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja dan jumlah jam yang mereka tawarkan.
 4. Faktor Non-Upah/Non-Moneter: Selain kompensasi moneter, faktor-faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, tunjangan, dan fleksibilitas kerja secara signifikan memengaruhi keputusan penawaran tenaga kerja.

5. Teori Alokasi Waktu (Theory of the Allocation of Time) oleh Gary Stanley Becker: Teori ini, yang berakar pada perilaku konsumen, menyatakan bahwa individu mengalokasikan waktu terbatas mereka antara bekerja (untuk mendapatkan pendapatan untuk konsumsi) dan waktu luang (aktivitas non- kerja) untuk memaksimalkan kepuasan atau utilitas keseluruhan mereka. Keputusan untuk bekerja adalah *trade-off* terhadap waktu luang, dan individu memilih jumlah jam kerja yang optimal berdasarkan preferensi mereka dan upah yang berlaku.
- Faktor-faktor yang Memengaruhi Penawaran Tenaga Kerja di Tingkat Pasar:
 1. Jumlah Penduduk: Populasi yang lebih besar umumnya menyiratkan potensi penawaran tenaga kerja yang lebih besar.
 2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja: Persentase populasi usia kerja yang aktif bekerja atau mencari pekerjaan.
 3. Rata-rata Jam Kerja: Jumlah jam kerja yang bersedia ditawarkan oleh individu.
 4. Pendidikan dan Status Pelatihan: Tingkat modal manusia secara keseluruhan dalam populasi memengaruhi kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan.
 5. Pengalaman Kerja: Pengalaman yang terakumulasi meningkatkan keterampilan dan memengaruhi keputusan penawaran tenaga kerja.
 - Kurva Penawaran Tenaga Kerja (Backward-Bending Supply Curve) dan Konsep Upah Reservasi:
 1. Kurva Penawaran Tenaga Kerja Melengkung ke Belakang (Backward-Bending Labor Supply Curve): Kurva teoritis ini menggambarkan bahwa meskipun pada awalnya upah yang lebih tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih banyak (efek substitusi), di luar titik tertentu, kenaikan upah lebih lanjut dapat menyebabkan individu memilih lebih banyak waktu luang dan bekerja lebih sedikit jam (efek pendapatan mengalahkan efek substitusi). Fenomena ini terutama diamati di antara individu yang telah mencapai tingkat kesejahteraan tinggi atau memiliki keterampilan yang sangat khusus.

2. Upah Reservasi (Reservation Wage): Ini didefinisikan sebagai tingkat upah terendah di mana seorang individu bersedia menerima pekerjaan dan memasuki pasar tenaga kerja, atau, sebaliknya, tingkat upah tertinggi di mana mereka lebih memilih untuk tetap menganggur. Seorang individu hanya akan memutuskan untuk bekerja jika upah yang ditawarkan melebihi upah reservasi mereka.

Penting untuk memahami nuansa kurva penawaran tenaga kerja melengkung ke belakang, terutama ketika diterapkan pada jam kerja perempuan. Meskipun teori ini secara umum diterima, beberapa analisis menunjukkan bahwa kurva penawaran tenaga kerja tradisional, khususnya aspek melengkung ke belakang, seringkali tidak sepenuhnya sesuai bila diterapkan pada jam kerja perempuan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk "jam kerja ganda" yang seringkali diemban perempuan, yang mencakup pekerjaan profesional dan pekerjaan rumah tangga yang tidak dibayar. Selain itu, banyak perempuan bekerja berjam-jam dengan upah rendah, terutama mereka yang mengelola rumah tangga di samping pekerjaan profesional mereka.

Efek pendapatan, di mana upah yang lebih tinggi menyebabkan keinginan untuk lebih banyak waktu luang, mungkin kurang menonjol atau bahkan tidak ada bagi perempuan, terutama dalam konteks di mana pendapatan mereka sangat penting untuk keberlangsungan rumah tangga, terlepas dari *trade-off* waktu luang. Beban ganda pekerjaan profesional dan pekerjaan rumah tangga yang tidak dibayar berarti bahwa bahkan dengan upah yang lebih tinggi, kemampuan praktis atau keinginan untuk mengurangi jam kerja mungkin dibatasi oleh harapan masyarakat atau kebutuhan rumah tangga. Hal ini menyoroti keterbatasan signifikan dari model ekonomi yang disederhanakan ketika diterapkan pada populasi dunia nyata yang beragam. Ini menekankan bahwa faktor-faktor sosial-budaya, peran gender, dan tanggung jawab rumah tangga memainkan peran substansial dalam membentuk keputusan penawaran tenaga kerja, khususnya bagi perempuan. Oleh karena itu, kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi angkatan kerja perempuan, memperbaiki kondisi kerja mereka, atau mengatasi kesenjangan upah gender harus mempertimbangkan penentu non-ekonomi yang kompleks ini, daripada hanya mengandalkan insentif upah. Ini juga menunjukkan pentingnya analisis data yang terpilah (misalnya, berdasarkan gender) dalam ekonomi tenaga kerja.

3. Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Keseimbangan pasar tenaga kerja tercapai pada titik perpotongan di mana kuantitas tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan sama dengan kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan oleh individu. Pada titik keseimbangan ini, tingkat upah keseimbangan (W^*) dan kuantitas tenaga kerja keseimbangan (L^*) tertentu ditentukan, menunjukkan keseimbangan di pasar tanpa kelebihan atau kekurangan tenaga kerja yang melekat.

- Permasalahan Ketidakseimbangan Pasar Tenaga Kerja:
 - o Pengangguran (Surplus Tenaga Kerja): Terjadi ketika tingkat upah yang berlaku ditetapkan di atas upah keseimbangan. Pada upah yang lebih tinggi ini, kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan melebihi kuantitas yang diminta, menghasilkan kelebihan pasokan tenaga kerja, yang bermanifestasi sebagai pengangguran.
 - o Kelangkaan Tenaga Kerja (Shortage): Sebaliknya, jika tingkat upah ditetapkan di bawah upah keseimbangan, kuantitas tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan akan melebihi kuantitas yang ditawarkan oleh pekerja, yang mengarah pada kelangkaan tenaga kerja.
- Pandangan Klasik vs. Keynesian tentang Pengangguran:
 1. Pandangan Klasik: Ekonom klasik berpendapat bahwa upah bersifat fleksibel dan akan selalu menyesuaikan diri untuk membersihkan pasar tenaga kerja, memastikan bahwa lapangan kerja penuh tercapai secara alami. Setiap pengangguran dianggap sementara atau sukarela.
 2. Pandangan Keynesian: Sebaliknya, teori Keynesian menyatakan bahwa upah seringkali kaku atau "lengket" ke bawah karena faktor kelembagaan (misalnya, undang-undang upah minimum, kekuatan serikat pekerja) dan faktor psikologis (misalnya, penolakan pekerja terhadap pemotongan upah). Kekakuan ini mencegah upah turun untuk membersihkan pasar selama kemerosotan ekonomi, yang mengarah pada pengangguran involunter yang persisten.

Kekakuan upah dan konsekuensi makroekonominya merupakan aspek krusial dalam ekonomi tenaga kerja. Adanya upah minimum, kekuatan serikat pekerja yang kuat, atau penerapan teori upah efisiensi (di mana perusahaan membayar upah di atas tingkat kliring pasar untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi

turnover) dapat menyebabkan upah menjadi kaku dan tidak fleksibel ke bawah. Hal ini berarti bahwa pasar tenaga kerja mungkin tidak selalu mencapai kondisi lapangan kerja penuh secara otomatis.

Dalam situasi kemerosotan ekonomi, ketika permintaan agregat menurun, upah mungkin tidak jatuh secara memadai untuk merangsang peningkatan permintaan tenaga kerja oleh perusahaan. Akibatnya, ini dapat menyebabkan tingkat pengangguran yang lebih tinggi dan berkepanjangan. Misalnya, peningkatan upah minimum dapat membebani perusahaan dengan komponen upah yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerja yang diminta dan meningkatkan pengangguran. Oleh karena itu, pemahaman ini sangat penting bagi pembuat kebijakan, karena mereka harus mempertimbangkan *trade-off* antara mempromosikan kesejahteraan pekerja (misalnya, melalui upah minimum) dan potensi dampak negatif terhadap tingkat pekerjaan. Ini juga menunjukkan bahwa kebijakan makroekonomi lainnya, seperti kebijakan fiskal atau moneter, mungkin diperlukan untuk mengatasi masalah pengangguran ketika upah tidak fleksibel.

C. KATEGORI DAN KLASIFIKASI TENAGA KERJA

Bagian ini akan menyajikan taksonomi rinci angkatan kerja, mengkategorikan tenaga kerja berdasarkan berbagai kriteria seperti tingkat keterampilan, status pekerjaan, peran fungsional dalam perusahaan, dan karakteristik demografi. Klasifikasi komprehensif ini penting untuk memahami segmen pasar tenaga kerja yang beragam dan untuk intervensi kebijakan yang terarah.

1. Klasifikasi Berdasarkan Kemampuan dan Kualitas (Terdidik, Terlatih, Tidak Terdidik/Terlatih)

1. Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan kemampuan dan kualitasnya merupakan cara fundamental untuk memahami struktur pasar tenaga kerja:
2. Tenaga Kerja Terdidik (Educated Labor): Merujuk pada individu yang telah memperoleh tingkat pendidikan formal yang tinggi, seperti gelar universitas, dan memiliki pengetahuan serta keahlian khusus di bidang tertentu. Contoh tenaga kerja terdidik meliputi dokter, guru, insinyur, pengacara, dan arsitek. Mereka sering menempati posisi yang memerlukan keterampilan khusus dan pengetahuan mendalam.

3. Tenaga Kerja Terlatih (Trained Labor): Adalah pekerja yang telah memperoleh keterampilan dan kompetensi spesifik melalui pelatihan kejuruan, magang, atau pengalaman kerja praktis yang ekstensif, bukan melalui pendidikan formal tinggi. Contohnya termasuk sopir, montir, koki, tukang las, perawat, dan programmer komputer. Mereka mungkin tidak memiliki pendidikan tinggi tetapi memiliki kemampuan teknis yang diperlukan untuk tugas tertentu.
 4. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih (Untrained/Uneducated Labor): Kategori ini terdiri dari individu dengan pendidikan formal rendah atau tanpa pendidikan formal, dan yang tidak memiliki keterampilan khusus. Pekerjaan mereka seringkali mengandalkan kekuatan fisik atau tugas-tugas dasar yang berulang dan membutuhkan pelatihan minimal. Contohnya adalah kuli panggul, pedagang asongan, pekerja pabrik umum, petugas kebersihan, dan kasir. Jenis pekerjaan ini seringkali memiliki *turnover* yang tinggi dan upah yang rendah.
- 2. Klasifikasi Berdasarkan Status Pekerjaan (Formal, Informal, Pekerja Tetap, Kontrak, Lep Status pekerjaan juga menjadi kriteria penting dalam mengklasifikasikan tenaga kerja:**
1. Sektor Formal: Sektor ini mencakup aktivitas ekonomi yang diatur dan diakui secara resmi oleh pemerintah. Pekerja di sektor formal umumnya memiliki kontrak kerja resmi, perlindungan hukum, gaji tetap, dan akses ke tunjangan jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan atau pensiun. Contohnya adalah karyawan di perusahaan manufaktur, lembaga perbankan, institusi pendidikan formal, dan instansi pemerintah.
 2. Sektor Informal: Ditandai dengan kurangnya regulasi resmi, kontrak formal, atau perlindungan hukum. Pekerja di sektor ini seringkali mengalami pendapatan yang tidak stabil, bergantung pada volume pekerjaan yang diterima, dan umumnya tidak memiliki akses ke jaminan sosial. Meskipun demikian, sektor informal memainkan peran vital dalam menyediakan lapangan kerja, terutama di negara berkembang, mendukung konsumsi harian, dan menggerakkan ekonomi lokal. Contohnya meliputi pedagang kaki lima, pengemudi ojek *online*, buruh harian lepas, dan pekerja rumah tangga.

3. Pekerja Tetap (Permanent Workers): Individu yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu, memegang status karyawan permanen tanpa terikat kontrak kerja berjangka.
4. Pekerja Kontrak (Contract Workers): Individu yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan untuk jangka waktu tertentu yang telah disepakati dalam perjanjian tertulis.
5. Pekerja Lepas (Freelancers): Individu yang bekerja secara mandiri tanpa terikat komitmen jangka panjang dengan perusahaan tertentu, seringkali mengerjakan proyek untuk berbagai klien.

Konsep pasar tenaga kerja dualisme sangat relevan dalam konteks klasifikasi ini. Pasar tenaga kerja dualisme mengacu pada kondisi di mana terdapat dua sektor pasar tenaga kerja yang berbeda: pasar primer dan pasar sekunder. Pasar primer menyediakan pekerjaan dengan upah tinggi, stabilitas kerja, dan tunjangan yang baik, seringkali ditemukan pada sektor usaha padat modal. Sebaliknya, pasar sekunder menawarkan pekerjaan dengan upah rendah, kondisi kerja yang tidak stabil, dan sedikit atau tanpa tunjangan.

Prevalensi sektor informal di Indonesia, di mana hanya sekitar sepertiga populasi bekerja dalam hubungan formal pada tahun 2010, menunjukkan konsekuensi sosial-ekonomi yang signifikan. Sektor informal berkontribusi pada ketimpangan pendapatan, karena pekerja di sektor ini seringkali menerima upah yang lebih rendah dan tidak memiliki tunjangan. Ini juga menciptakan kerentanan bagi sebagian besar angkatan kerja karena pendapatan yang tidak stabil dan kurangnya jaring pengaman sosial. Meskipun sektor informal berfungsi sebagai "jaring pengaman" krusial bagi mereka yang tidak dapat mengakses pekerjaan formal, pada saat yang sama, ia melanggengkan siklus produktivitas rendah dan mobilitas ke atas yang terbatas. Oleh karena itu, struktur ganda ini merupakan tantangan besar bagi pembangunan ekonomi yang inklusif. Kebijakan perlu mengatasi tidak hanya kuantitas pekerjaan tetapi juga kualitasnya, termasuk strategi untuk memformalkan pekerjaan informal, memperluas perlindungan sosial bagi pekerja informal, dan berinvestasi dalam pengembangan keterampilan untuk memungkinkan pekerja beralih dari pasar tenaga kerja sekunder ke primer. Tanpa intervensi semacam itu, pertumbuhan ekonomi mungkin tidak akan

menghasilkan peningkatan standar hidup yang merata bagi semua segmen angkatan kerja.

3. Klasifikasi Berdasarkan Fungsi Pokok dalam Perusahaan dan Hubungan dengan Produk

Tenaga kerja juga dapat diklasifikasikan berdasarkan peran fungsional mereka dalam suatu perusahaan atau hubungan mereka dengan produk yang dihasilkan:

- Berdasarkan Fungsi Pokok (Based on Core Function):
 1. Tenaga Kerja Bagian Produksi: Karyawan yang secara langsung terlibat dalam proses pembuatan atau penciptaan barang atau jasa. Contohnya termasuk operator lini produksi dan pengemas produk.
 2. Tenaga Kerja Bagian Pemasaran: Individu yang bertanggung jawab untuk mempromosikan dan menjual produk atau jasa kepada konsumen. Contohnya adalah perwakilan penjualan lapangan, spesialis pemasaran digital, dan *telemarketing*.
 3. Tenaga Kerja Umum dan Administrasi: Pekerja yang menangani tugas-tugas administratif dan operasional, termasuk korespondensi, sumber daya manusia, dan manajemen kantor umum. Contohnya adalah staf administrasi dan sekretaris.
- Berdasarkan Hubungan dengan Produk (Based on Relationship to Product):
 1. Tenaga Kerja Langsung (Direct Labor): Pekerja yang secara langsung terlibat dalam proses produksi inti suatu barang atau jasa, di mana biaya mereka dapat langsung ditelusuri ke produk tersebut. Contohnya adalah pekerja perakitan.
 2. Tenaga Kerja Tidak Langsung (Indirect Labor): Pekerja yang tidak secara langsung terlibat dalam penciptaan fisik produk tetapi mendukung proses produksi. Biaya mereka biasanya dianggap sebagai biaya *overhead*. Contohnya termasuk pengawas, staf kontrol kualitas, dan personel pemeliharaan.

4. Klasifikasi Berdasarkan Demografi (Usia, Gender, Pendidikan) dan Sektor Ekonomi

Klasifikasi demografi memberikan gambaran tentang komposisi angkatan kerja, sementara klasifikasi sektor ekonomi menunjukkan distribusi tenaga kerja di berbagai industri:

- Berdasarkan Demografi:
 1. Usia: Populasi usia kerja di Indonesia umumnya didefinisikan sebagai individu berusia antara 15 hingga 64 tahun. Data statistik sering mengkategorikan angkatan kerja berdasarkan kelompok usia.
 2. Gender: Tingkat partisipasi angkatan kerja dan pola pekerjaan dapat sangat bervariasi antara gender.
 3. Pendidikan (Educational Attainment): Tingkat pendidikan adalah karakteristik demografi utama yang memengaruhi status pekerjaan, jenis pekerjaan, dan pendapatan.
 4. Angkatan Kerja (Labor Force): Didefinisikan sebagai populasi usia produktif (15-64 tahun) yang saat ini bekerja atau aktif mencari pekerjaan. Ini mencakup individu yang bekerja dan pengangguran. Pada Agustus 2023, jumlah angkatan kerja nasional di Indonesia mencapai 147,71 juta orang.
 5. Bukan Angkatan Kerja (Not in Labor Force): Terdiri dari individu dalam usia kerja yang tidak bekerja dan tidak aktif mencari pekerjaan. Kelompok ini termasuk pelajar, ibu rumah tangga, pensiunan, dan mereka yang tidak dapat bekerja karena alasan kesehatan atau disabilitas.
- Berdasarkan Sektor Ekonomi: Tenaga kerja juga dapat diklasifikasikan berdasarkan sektor ekonomi tempat mereka dipekerjakan, seperti pertanian, industri (manufaktur), dan jasa. Sektor-sektor ini memiliki tuntutan dan karakteristik tenaga kerja yang berbeda. Di Indonesia, meskipun pertanian merupakan mata pencarian utama, pangsaanya dalam PDB relatif kecil. Sektor manufaktur juga menghadapi masalah daya saing, sementara sektor jasa menunjukkan tren peningkatan pangsa PDB.

D. UPAH DAN PRODUKTIVITAS

Bagian ini akan menganalisis konsep upah dan produktivitas tenaga kerja, mengeksplorasi definisi, teori-teori penentuan upah, dan hubungan krusial antara upah dan produktivitas.

1. Definisi dan Konsep Upah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja

kepada pekerja, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah merupakan pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Beberapa konsep upah yang relevan dalam ekonomi meliputi:

1. Upah Nominal: Jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga kerja, baik mental maupun fisik, yang digunakan dalam proses produksi.
2. Upah Riil: Tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut untuk membeli barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja. Upah riil sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja.
3. Gaji vs. Upah: Meskipun sering digunakan secara bergantian, gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara periodik (misalnya bulanan), sedangkan upah adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan hasil kerja tertentu, tidak secara periodik (misalnya per jam atau per unit produksi).
4. Tunjangan: Kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, selain gaji atau upah pokok, seperti jaminan sosial, tunjangan kesehatan, dan fasilitas sosial lainnya.

2. Teori-Teori Penentuan Upah

Penentuan upah di pasar tenaga kerja dijelaskan oleh beberapa teori ekonomi:

1. Teori Subsisten (Subsistence Theory): Dikemukakan oleh ekonom klasik seperti David Ricardo dan Thomas Malthus, teori ini menyatakan bahwa harga pasar tenaga kerja akan selalu cenderung menuju tingkat minimum yang diperlukan untuk subsisten (kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal). Jika pasokan tenaga kerja meningkat, upah akan turun, dan jika upah naik di atas tingkat subsisten, populasi akan meningkat hingga angkatan kerja yang lebih besar kembali menekan upah. Karl Marx juga berpendapat bahwa upah dipertahankan pada tingkat subsisten karena adanya sejumlah besar pengangguran.

2. Teori Dana Upah (Wage-Fund Theory): Teori ini menyatakan bahwa upah bergantung pada jumlah relatif modal yang tersedia untuk pembayaran pekerja dan ukuran angkatan kerja. Upah hanya meningkat dengan peningkatan modal atau penurunan jumlah pekerja. Pada waktu tertentu, dana upah dianggap tetap, sehingga legislasi untuk menaikkan upah tidak akan berhasil karena hanya ada dana tetap yang dapat diambil.
3. Teori Klaim Residual (Residual-Claimant Theory): Berasal dari ekonom Amerika Francis A. Walker, teori ini menyatakan bahwa upah adalah sisa dari total pendapatan industri setelah sewa, bunga, dan keuntungan (yang ditentukan secara independen) dikurangi.
4. Teori Tawar-Menawar (Bargaining Theory): Teori ini berpendapat bahwa tidak ada prinsip atau kekuatan ekonomi tunggal yang mengatur upah. Sebaliknya, upah dan kondisi kerja lainnya ditentukan oleh pekerja, pengusaha, dan serikat pekerja melalui negosiasi.
5. Teori Produktivitas Marjinal (Marginal Productivity Theory of Wages): Dirumuskan pada akhir abad ke-19, teori ini menyatakan bahwa pengusaha akan merekrut pekerja hingga tambahan output yang dihasilkan oleh pekerja terakhir, atau marjinal, sama dengan biaya perekrutan satu pekerja lagi. Tingkat upah akan sama dengan nilai produk marjinal dari pekerja yang terakhir direkrut. Teori ini mengasumsikan bahwa dalam jangka panjang, perusahaan akan menggabungkan inputnya sedemikian rupa untuk menyamakan produk (pendapatan) marjinal tenaga kerja dengan tingkat upah.

3. Definisi Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran kinerja ekonomi yang membandingkan jumlah output dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Ini didefinisikan sebagai output per pekerja atau per jam kerja. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas berbeda dengan produksi; produksi hanya berfokus pada mengubah input menjadi output, sementara produktivitas mencakup seluruh proses yang dilakukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja meliputi keterampilan pekerja, perubahan teknologi, praktik manajemen, dan perubahan input lain seperti modal. Peningkatan produktivitas dapat berupa peningkatan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pertumbuhan ekonomi.

4. Hubungan antara Upah dan Produktivitas

Hubungan antara upah dan produktivitas adalah inti dari ekonomi tenaga kerja. Secara intuitif, hubungan ini seharusnya kuat: jika seorang pekerja hanya dapat menghasilkan, katakanlah, pendapatan \$15 per jam untuk majikannya, mengapa majikannya akan membayar lebih dari \$15 per jam? Dan jika seorang pekerja menghasilkan \$15 per jam, mengapa ia akan menerima upah kurang dari \$15 per jam? Hubungan antara produktivitas dan upah—upah sama dengan "produk pendapatan marjinal"—juga memiliki sifat moral yang menarik.

Namun, perdebatan publik dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa upah tidak semata-mata ditentukan oleh produktivitas. Di Amerika Serikat, sejak tahun 1973, telah terjadi divergensi antara produktivitas tenaga kerja dan upah pekerja tipikal, di mana produktivitas terus tumbuh kuat sementara pertumbuhan kompensasi rata-rata melambat secara substansial. Meskipun pertumbuhan produktivitas tampaknya terus mendorong upah pekerja naik, faktor-faktor lain disalahkan atas divergensi ini.

Beberapa penjelasan untuk divergensi ini mencakup:

1. Kekuatan Tawar-Menawar: Upah ditentukan oleh kombinasi kekuatan pasar kompetitif, kekuatan tawar-menawar, dan institusi. Pekerja dan serikat pekerja dapat menggunakan tawar-menawar kolektif untuk menegosiasikan upah, yang seringkali menyebabkan kekakuan upah.
2. Upah Efisiensi: Perusahaan mungkin membayar upah di atas tingkat kliring pasar untuk meningkatkan produktivitas pekerja, mengurangi *turnover*, dan menarik tenaga kerja terampil. Ini dapat menciptakan situasi di mana upah lebih tinggi dari yang diprediksi oleh produktivitas marjinal semata.
3. Kekuatan Monopoli: Bisnis dengan kekuatan monopoli mungkin memiliki insentif yang lebih rendah untuk menekan

biaya dan dapat membayar upah yang lebih tinggi sebagai hasilnya.

4. Pergeseran Distribusi Pendapatan: Meskipun produktivitas ekonomi secara keseluruhan meningkat, sebagian besar keuntungan mungkin mengalir ke pekerja berupah tinggi (manajer, CEO) atau kembali ke modal, bukan ke pekerja biasa. Ini dapat menyebabkan kesenjangan pendapatan yang melebar.
5. Faktor Kelembagaan dan Struktural: Bukti menunjukkan bahwa kemajuan teknologi yang cepat bukanlah pendorong utama ketidaksetaraan upah yang meningkat, melainkan faktor kelembagaan dan struktural. Ini termasuk kebijakan upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan tenaga kerja yang dapat memengaruhi struktur upah.

Meskipun ada divergensi ini, analisis empiris menunjukkan bahwa periode pertumbuhan produktivitas yang lebih tinggi tetap terkait dengan pertumbuhan kompensasi pekerja yang secara substansial lebih tinggi. Ini menyiratkan bahwa jika pertumbuhan produktivitas lebih rendah, pekerja mungkin akan mengalami kondisi yang jauh lebih buruk. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas tenaga kerja tetap menjadi strategi penting untuk mencapai pertumbuhan ekonomi dan keberlanjutan lingkungan, seperti yang ditunjukkan oleh studi yang menemukan hubungan substansial antara peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pengurangan jejak karbon dan air.

E. INTERAKSI PASAR TENAGA KERJA DAN PEREKONOMIAN MAKRO

Bagian ini akan menganalisis interaksi dinamis antara pasar tenaga kerja dan perekonomian makro, mengeksplorasi bagaimana kondisi pasar tenaga kerja memengaruhi indikator makroekonomi utama dan bagaimana kebijakan makroekonomi, pada gilirannya, membentuk pasar tenaga kerja.

1. Dampak Kondisi Pasar Tenaga Kerja terhadap Indikator Makroekonomi

Kondisi pasar tenaga kerja memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap berbagai indikator makroekonomi, yang mencerminkan kesehatan dan kinerja ekonomi suatu negara.

- **Tingkat Pengangguran:** Ini adalah indikator utama kesehatan pasar tenaga kerja, menunjukkan persentase angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan tetapi aktif mencari pekerjaan. Tingkat pengangguran yang tinggi mengisyaratkan kesulitan ekonomi, menunjukkan kurangnya kesempatan kerja dan penurunan belanja konsumen. Sebaliknya, tingkat pengangguran yang rendah menunjukkan ekonomi yang kuat, ditandai dengan banyak kesempatan kerja dan peningkatan kepercayaan konsumen. Perubahan dalam tingkat pengangguran dipengaruhi oleh penciptaan lapangan kerja, PHK, pekerja yang putus asa (*discouraged workers*), siklus ekonomi, dan pergeseran demografi.
- **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK):** TPAK mengukur persentase populasi usia kerja yang aktif bekerja atau mencari pekerjaan. Tingkat partisipasi yang lebih tinggi menunjukkan optimisme di kalangan populasi usia kerja, mengisyaratkan kepercayaan dalam menemukan peluang kerja. TPAK dipengaruhi oleh pergeseran demografi (misalnya, imigrasi, pensiun, tingkat pendidikan), kondisi ekonomi, faktor sosial, dan kebijakan pemerintah.
- **Produk Domestik Bruto (PDB) dan Pertumbuhan Ekonomi:** Tenaga kerja adalah pendorong utama pertumbuhan ekonomi. Tingkat pekerjaan yang tinggi dan produktivitas tenaga kerja yang meningkat berkontribusi pada peningkatan produksi barang dan jasa, yang secara langsung memengaruhi PDB. Sebaliknya, pengangguran yang tinggi dapat menghambat pertumbuhan ekonomi karena mengurangi output potensial dan daya beli konsumen. Teori pertumbuhan klasik, seperti Cobb Douglas, menekankan bahwa pertumbuhan ekonomi berasal dari peningkatan input tenaga kerja, modal, dan teknologi.
- **Konsumsi dan Investasi:** Tingkat pekerjaan dan upah secara langsung memengaruhi pendapatan rumah tangga, yang pada gilirannya mendorong konsumsi. Peningkatan konsumsi dapat merangsang produksi dan investasi, menciptakan lebih banyak lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi.
- **Inflasi:** Kondisi pasar tenaga kerja dapat memengaruhi inflasi. Pasar tenaga kerja yang ketat (permintaan tinggi, penawaran rendah) dapat menyebabkan tekanan upah, yang kemudian dapat diteruskan ke harga barang dan jasa, memicu inflasi.

2. Pengaruh Kebijakan Makroekonomi terhadap Pasar Tenaga Kerja

Pemerintah menggunakan berbagai kebijakan makroekonomi untuk memengaruhi kondisi pasar tenaga kerja dan mencapai tujuan ekonomi yang lebih luas.

- **Kebijakan Fiskal:** Melalui pengeluaran pemerintah dan perpajakan, kebijakan fiskal dapat merangsang atau mengontraksi permintaan agregat, yang pada gilirannya memengaruhi keputusan perekrutan dan negosiasi upah. Misalnya, peningkatan pengeluaran pemerintah untuk proyek infrastruktur dapat menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran. Namun, kebijakan fiskal yang tidak tepat juga dapat menyebabkan inflasi atau defisit anggaran.
- **Kebijakan Moneter:** Tindakan bank sentral, seperti menetapkan suku bunga, mengubah biaya pinjaman, yang secara tidak langsung dapat memengaruhi kondisi pasar tenaga kerja melalui perubahan investasi dan produksi. Suku bunga yang lebih rendah dapat merangsang investasi bisnis, yang mengarah pada tingkat pekerjaan yang lebih tinggi.
- **Kerangka Regulasi Pasar Tenaga Kerja:** Kebijakan yang ditujukan pada reformasi pasar tenaga kerja, seperti tunjangan pengangguran, undang-undang upah minimum, dan program pelatihan kerja, memainkan peran krusial dalam membentuk hasil pasar.
 - o **Upah Minimum:** Dirancang untuk memastikan upah layak, regulasi ini menetapkan batas bawah upah. Meskipun bermanfaat bagi pekerja berpenghasilan rendah, upah minimum yang terlalu tinggi dapat menyebabkan konsekuensi yang tidak diinginkan seperti pengurangan pekerjaan di sektor- sektor tertentu.
 - o **Jaminan Sosial dan Perlindungan Pekerja:** Kebijakan ini, termasuk asuransi tenaga kerja dan jaminan kesehatan, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memberikan perlindungan terhadap PHK. Namun, perlindungan yang berlebihan dapat dianggap memberatkan pengusaha dan memengaruhi fleksibilitas pasar tenaga kerja.
 - o **Program Penciptaan Lapangan Kerja:** Pemerintah dan sektor swasta bekerja sama dalam menciptakan lebih banyak peluang kerja melalui investasi dan kebijakan yang mendukung pertumbuhan ekonomi.

- o Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan: Meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan industri adalah kebijakan penting untuk mengatasi ketidaksesuaian keterampilan dan meningkatkan daya saing.
- Kebijakan Ekonomi Internasional: Ini mencakup kebijakan perdagangan (tarif, kuota) dan pengelolaan pasar valuta asing. Ekspor dapat menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan cadangan devisa, sementara impor dapat memengaruhi kebutuhan tenaga kerja domestik.

Interaksi antara kebijakan makroekonomi dan pasar tenaga kerja sangat kompleks. Kebijakan-kebijakan ini menghasilkan dinamika transisi yang lambat, yang dapat sangat berbeda dalam jangka pendek dan jangka panjang. Oleh karena itu, penilaian serius terhadap dampak keseluruhan kebijakan pasar tenaga kerja harus mempertimbangkan seluruh jalur waktu respons yang ditimbulkannya. Misalnya, peningkatan upah minimum mengubah upah relatif pekerja yang terpengaruh. Demikian pula, perubahan struktur demografi atau arus imigrasi mengubah penawaran tenaga kerja beberapa kelompok pekerja relatif terhadap yang lain. Dalam jangka panjang, perubahan ini cenderung mengarah pada perubahan kecil dalam upah relatif mereka, menyiratkan bahwa respons upah dalam jangka panjang terhadap perubahan besar dalam pekerjaan adalah kecil. Ini menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan untuk melakukan substitusi antar kelompok pekerja berbeda lebih rendah dalam jangka pendek daripada dalam jangka panjang.

F. STUDI KASUS: STRUKTUR PASAR TENAGA KERJA DI INDONESIA

Pasar tenaga kerja di Indonesia menunjukkan karakteristik unik dan menghadapi serangkaian tantangan yang kompleks, yang memengaruhi dinamika ekonomi makro negara.

1. Karakteristik Umum Pasar Tenaga Kerja Indonesia

Pasar tenaga kerja di Indonesia adalah tempat bertemunya permintaan dan penawaran tenaga kerja, dengan pencari kerja sebagai penjual dan perusahaan atau lembaga sebagai pembeli. Pasar ini berfungsi sebagai sarana penyaluran tenaga kerja, sumber informasi ketenagakerjaan, dan wadah untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja.

Beberapa karakteristik utama pasar tenaga kerja di Indonesia meliputi:

- **Dominasi Sektor Informal:** Sebagian besar populasi pekerja di Indonesia masih berada di sektor informal. Pada tahun 2010, hanya sekitar sepertiga pekerja Indonesia yang memiliki hubungan kerja formal, menyisakan sebagian besar di sektor informal. Pekerja informal seringkali tidak memiliki kontrak kerja resmi, pendapatan tidak tetap, dan kurangnya perlindungan sosial. Meskipun demikian, sektor informal sangat penting dalam menyediakan lapangan kerja, mendukung konsumsi harian, dan menggerakkan ekonomi lokal, terutama di negara berkembang.
- **Struktur Pasar Dualisme:** Pasar tenaga kerja Indonesia menunjukkan dualisme yang jelas antara pasar primer (formal) dan sekunder (informal). Pasar primer menawarkan pekerjaan dengan upah tinggi, stabilitas, dan tunjangan, sementara pasar sekunder menawarkan upah rendah, kondisi tidak stabil, dan sedikit tunjangan.
- **Kualitas Tenaga Kerja yang Bervariasi:** Mayoritas angkatan kerja di Indonesia memiliki tingkat pendidikan rendah. Meskipun ada peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan, masih terdapat kesenjangan yang signifikan.
- **Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja:** Pasar tenaga kerja Indonesia sering dianggap tidak fleksibel, yang diyakini menjadi penyebab utama beberapa kondisi ketenagakerjaan. Regulasi pemerintah terkait rekrutmen, upah minimum, PHK, dan perlindungan kerja cenderung menjamin kepentingan pekerja, namun dinilai memberatkan pengusaha.

2. Tantangan Utama Pasar Tenaga Kerja Indonesia

Pasar tenaga kerja Indonesia menghadapi beberapa tantangan signifikan yang menghambat pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan:

- **Pertumbuhan Ekonomi Tanpa Kualitas Pekerjaan:** Meskipun pemerintah menekankan pertumbuhan ekonomi yang kuat, pertumbuhan ini seringkali tidak diterjemahkan ke dalam kondisi pasar tenaga kerja yang lebih baik atau penciptaan pekerjaan berkualitas. Banyak sektor yang berkembang didorong oleh investasi padat modal yang tidak menciptakan

banyak lapangan kerja, atau pekerjaan yang tercipta cenderung informal dan rentan.

- **Tingginya Pekerjaan Informal dan Dampaknya:** Tingginya jumlah pekerja informal adalah masalah mendesak. Pekerja di sektor ini menghadapi pendapatan yang lebih rendah, fluktuasi pendapatan, dan kurangnya perlindungan yang memadai, termasuk jaminan sosial. Kondisi kerja di sektor informal seringkali tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan.
- **Kesenjangan Upah dan Ketidakadilan:** Bahkan di sektor formal, banyak pekerja tidak menerima upah sesuai standar minimum yang berlaku. Ketimpangan upah yang lebar ini menunjukkan masalah kualitas pekerjaan yang lebih besar dan menghambat kemajuan ekonomi yang inklusif.
- **Produktivitas yang Rendah:** Produktivitas tenaga kerja Indonesia masih relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara tetangga di ASEAN. Tantangan ini berasal dari dua sisi: kemampuan pekerja itu sendiri dan kurangnya akses terhadap teknologi dan peralatan modern.
- **Ketidaksesuaian Keterampilan (Skill Mismatch):** Terdapat kesenjangan antara keterampilan yang dibutuhkan oleh industri dan ketersediaan tenaga kerja. Banyak daerah, terutama di wilayah terpencil, menghadapi keterbatasan akses terhadap pendidikan yang memadai, minimnya tenaga pengajar berkualitas, dan kurikulum yang tidak relevan dengan kebutuhan pasar kerja, yang berkontribusi pada rendahnya keterampilan tenaga kerja. Ini menyebabkan produktivitas rendah, ketimpangan sosial-ekonomi, dan ketergantungan pada tenaga kerja asing.
- **Pengangguran Muda:** Tingkat pengangguran di kalangan pemuda merupakan salah satu isu paling bermasalah di Indonesia. Pandemi COVID-19 memperparah tingkat pengangguran ini, meskipun tingginya kemampuan adaptasi dan penguasaan teknologi di kalangan pemuda menjadi keunggulan tersendiri untuk bersaing di pasar kerja.

3. Kebijakan dan Tren Terkini dalam Pasar Tenaga Kerja Indonesia

Pemerintah Indonesia telah dan terus menerapkan berbagai kebijakan untuk mengatasi tantangan di pasar tenaga kerja:

- Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan: Langkah pertama yang krusial adalah meningkatkan kualitas pendidikan dan relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja. Pemerintah dan sektor swasta perlu bekerja sama untuk mengembangkan program pelatihan keterampilan yang relevan, termasuk pelatihan berbasis teknologi dan *soft skills*. Revitalisasi pendidikan vokasi juga mendapat perhatian lebih besar, dengan fasilitas modern dan kolaborasi antara institusi pendidikan vokasi dan perusahaan.
- Program Penciptaan Lapangan Kerja dan Insentif: Pemerintah mendorong investasi dan kebijakan yang mendukung pertumbuhan ekonomi untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja. Program Kartu Prakerja, misalnya, dirancang untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas, dan daya saing.
- Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja: Kebijakan perlindungan pekerja dan jaminan sosial, seperti BPJS Ketenagakerjaan, diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Subsidi gaji/upah juga diberikan kepada pekerja dengan gaji di bawah ambang batas tertentu untuk mendorong daya beli masyarakat dan menggerakkan perekonomian.
- Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja: Terdapat perdebatan mengenai tingkat fleksibilitas pasar tenaga kerja yang optimal. Meskipun pasar tenaga kerja yang kaku dengan berbagai regulasi pemerintah relatif menjamin kepentingan pekerja, hal tersebut dinilai memberatkan pengusaha. Pemerintah terus berupaya mencari titik temu antara kepentingan pengusaha dan pekerja.
- Tren Terkini:
 1. Peningkatan Angkatan Kerja: Pada Agustus 2023, jumlah angkatan kerja nasional mencapai 147,71 juta orang, naik 3,99 juta dibandingkan Agustus 2022. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik.
 2. Pemulihan Pasca-Pandemi: Pasar kerja nasional menunjukkan penguatan dan pemulihan berkelanjutan pasca-pandemi COVID-19, dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Februari 2025 sebesar 4,76%, lebih rendah dari tahun sebelumnya.

3. Pergeseran Pekerjaan ke Basis Teknologi: Penyerapan tenaga kerja di perkotaan mengalami pergeseran ke lapangan pekerjaan berbasis teknologi seiring dengan perkembangan ekonomi digital. Revolusi industri 4.0 dan 5.0 menghadirkan tantangan dan peluang baru, mendorong penggunaan kecerdasan buatan dan peningkatan efisiensi.
4. Dominasi Pencari Kerja Laki-laki dan Usia Produktif Muda: Data menunjukkan bahwa pencari kerja didominasi oleh laki-laki (sekitar 63,55% pada Januari-Juni 2023) dan kelompok usia produktif 21-30 tahun (sekitar 61,25%)

BAB 2

MASALAH PENGANGGURAN DAN JENIS PENGANGGURAN

A. JENIS - JENIS PENGANGGURAN

1. Penegrtian pengangguran

Pengangguran adalah salah satu isu sosial dan ekonomi yang cukup rumit dan tetap menjadi tantangan utama bagi banyak negara, termasuk Indonesia. Situasi ini muncul ketika jumlah tenaga kerja yang ada tidak sebanding dengan lowongan pekerjaan yang tersedia, sehingga sebagian orang tidak memiliki pekerjaan meskipun mereka mampu dan siap untuk bekerja. Tingginya angka pengangguran tidak hanya mempengaruhi individu yang menganggur, tetapi juga berdampak pada stabilitas ekonomi, meningkatkan jumlah kemiskinan, serta memicu berbagai masalah sosial lainnya seperti kejahatan dan ketimpangan sosial.

Isu pengangguran juga berhubungan erat dengan pertumbuhan ekonomi yang tidak seimbang serta kurangnya keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Dalam hal ini, tidak semua jenis pengangguran disebabkan oleh minimnya lowongan kerja, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti kemajuan teknologi, perubahan musiman, hingga ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan dan kebutuhan di dunia kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai jenis pengangguran guna merancang kebijakan yang tepat untuk mengatasi masalah ini secara komprehensif.

2. Jenis-jenis pengangguran

Jenis-jenis pengangguran sangat beragam dan mencerminkan kerumitan dari penyebab pengangguran itu sendiri. Di antara jenis-jenisnya terdapat pengangguran struktural yang muncul akibat perubahan dalam struktur ekonomi, pengangguran friksional yang disebabkan oleh proses mencari pekerjaan, serta pengangguran

musiman yang terkait dengan variasi permintaan tenaga kerja di sektor tertentu. Dengan memahami ciri-ciri dari setiap jenis pengangguran, pemerintah dan pihak berwenang dapat mengambil tindakan yang lebih tepat dan efektif untuk mengatasi masalah pengangguran serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Jenis-jenis pengangguran dapat diklasifikasikan berdasarkan penyebab dan karakteristiknya.

Berikut adalah beberapa jenis pengangguran yang umum terjadi dalam suatu perekonomian:

1. Pengangguran Struktural

Pengangguran struktural muncul saat terdapat ketidakcocokan antara kemampuan tenaga kerja dan permintaan di pasar kerja akibat perubahan dalam struktur ekonomi. Sebagai contoh, saat suatu wilayah beralih dari sektor pertanian ke sektor industri atau jasa, pekerja yang sebelumnya terlibat dalam pertanian mungkin tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk sektor yang baru. Sebagai hasilnya, mereka menjadi pengangguran karena tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Selain itu, kemajuan teknologi juga berkontribusi secara signifikan terhadap terjadinya pengangguran struktural. Ketika suatu pekerjaan dapat digantikan oleh mesin atau teknologi terbaru, maka pekerja yang tidak memiliki keterampilan dalam teknologi tersebut akan kehilangan pekerjaan mereka. Untuk menangani bentuk pengangguran ini, diperlukan program pelatihan ulang atau peningkatan keterampilan agar tenaga kerja mampu beradaptasi dengan kebutuhan industri yang terus berubah.

2. Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional adalah tipe pengangguran yang muncul karena adanya selang waktu antara saat seseorang meninggalkan pekerjaan lama dan ketika ia mendapatkan pekerjaan baru. Tipe pengangguran ini pada dasarnya bersifat sementara dan secara alami terjadi di pasar tenaga kerja, contohnya ketika lulusan baru mencari pekerjaan pertama mereka atau saat seseorang berpindah ke pekerjaan yang lebih baik.

Walaupun tidak mencerminkan masalah yang mendalam dalam ekonomi, pengangguran friksional masih perlu diperhatikan karena bisa mempengaruhi produktivitas jika berlangsung

terlalu lama. Penyediaan informasi lowongan pekerjaan yang efektif, konseling karier, dan sistem pencocokan antara pelamar dan perusahaan yang baik dapat berperan dalam memperpendek waktu pencarian kerja dan menurunkan tingkat pengangguran friksional.

3. Pengangguran Musiman

Pengangguran musiman muncul akibat perubahan permintaan tenaga kerja yang terjadi tergantung musim atau periode tertentu dalam satu tahun. Misalnya, petani atau karyawan di bidang pariwisata mungkin hanya dipekerjakan saat panen atau masa liburan. Setelah periode tersebut selesai, mereka tidak memiliki pekerjaan sampai musim selanjutnya tiba.

Tipe pengangguran ini sering ditemukan di berbagai sektor seperti pertanian, pariwisata, dan konstruksi. Untuk mengatasi pengangguran musiman, salah satu cara adalah dengan mendorong variasi ekonomi lokal atau memberikan pelatihan agar pekerja bisa melakukan pekerjaan lain di luar musim utama mereka. Dengan demikian, tingkat produktivitas masyarakat dapat terjaga sepanjang tahun.

4. Pengangguran Teknologi

Ketika teknologi berkembang pesat, sering kali posisi yang diisi oleh manusia dapat digantikan. Hal ini menyebabkan munculnya kemiskinan karena inovasi baru mengambil alih tugas-tugas yang sebelumnya dilakukan oleh orang-orang. Misalnya, penerapan mesin otomatis di pabrik dapat mengurangi jumlah pekerja yang diperlukan, sementara program akuntansi dapat menyelesaikan pekerjaan administratif yang biasa dikerjakan secara manual. Meskipun efisiensi meningkat, sayangnya beberapa pekerjaan menjadi hilang akibat perubahan ini.

Tipe kemiskinan ini semakin banyak terjadi di era industri 4.0 dan kemajuan digital. Untuk menangani masalah ini, kami memerlukan pendidikan dan pelatihan yang menekankan pada pengembangan keterampilan digital, pemrograman, dan pemikiran kritis. Kerja sama yang solid antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan sektor bisnis sangat penting agar tenaga kerja kita dapat siap menghadapi dampak kemajuan teknologi.

5. Pengangguran Siklis

Pengangguran siklis muncul sebagai hasil dari perubahan dalam siklus ekonomi, khususnya ketika terjadi penurunan aktivitas seperti yang terlihat dalam periode resesi. Ketika perekonomian melemah, permintaan untuk barang dan jasa berkurang, sehingga perusahaan harus mengurangi produksi dan melakukan pemangkasan jumlah karyawan. Akibatnya, jumlah pengangguran meningkat secara signifikan. Pengangguran siklis dapat terjadi dalam lingkup yang luas dan berdampak besar pada stabilitas sosial dan ekonomi. Untuk mengatasi jenis pengangguran ini, pemerintah sering mengambil tindakan stimulus ekonomi, seperti meningkatkan pengeluaran pemerintah, memberikan insentif pajak, atau mendukung sektor-sektor industri tertentu agar dapat bertahan dan menyerap tenaga kerja. Kebijakan ini sangat penting untuk memulihkan kepercayaan pasar dan mempercepat proses pemulihan ekonomi.

B. PENYEBAB DAN DAMPAK PENGANGGURAN

1. Penyebab pengangguran

Pengangguran bisa disebabkan oleh berbagai alasan yang saling terhubung. Salah satu faktornya yang utama adalah pertumbuhan jumlah lapangan kerja yang tidak seimbang dengan jumlah angkatan kerja baru, membuat banyak lulusan atau pencari kerja kesulitan mendapatkan pekerjaan. Di samping itu, kualitas pendidikan dan keterampilan sumber daya manusia yang rendah sering kali menyebabkan adanya ketidakcocokan antara kemampuan pekerja dan kebutuhan di pasar kerja. Faktor lainnya, seperti perkembangan teknologi, krisis ekonomi, dan kebijakan pemerintah yang kurang tepat, juga berperan dalam meningkatnya angka pengangguran.

Konsekuensi dari pengangguran sangat luas dan tidak hanya dirasakan oleh individu yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga berdampak pada masyarakat dan negara secara keseluruhan. Bagi orang perorangan, pengangguran bisa menurunkan kualitas hidup, menyebabkan tekanan mental, dan mengurangi semangat kerja. Di sisi lain, di tingkat masyarakat, pengangguran bisa meningkatkan angka kemiskinan, ketidakadilan sosial, serta memicu lonjakan kriminalitas dan gesekan sosial akibat ketidakpuasan terhadap situasi ekonomi yang tidak stabil.

2. Dampak pengangguran

Dari perspektif ekonomi nasional, angka pengangguran yang tinggi dapat menurunkan produktivitas serta daya beli masyarakat, yang pada gilirannya bisa menghambat pertumbuhan ekonomi. Pendapatan pemerintah dari pajak juga akan berkurang akibat menurunnya aktivitas ekonomi, sementara beban pada pemerintah akan meningkat untuk memberikan dukungan sosial bagi mereka yang menganggur. Oleh sebab itu, penanganan masalah pengangguran perlu diutamakan dalam kebijakan pembangunan agar ada keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Menurut John Maynard Keynes, penyebab dan dampak pengangguran dapat dibedakan masing – masing 3:

1. Kekurangan Permintaan Efektif

Keynes berkeyakinan bahwa pengangguran muncul akibat lemahnya permintaan total dalam perekonomian. Saat individu dan sektor bisnis mengurangi pengeluaran dan konsumsi, permintaan untuk produk dan layanan menjadi berkurang. Sebagai dampaknya, perusahaan akan menurunkan tingkat produksi dan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan karena tidak ada permintaan yang cukup untuk mendukung aktivitas mereka.

2. Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Menurut Keynes, pasar tenaga kerja tidak selalu dapat mencapai keseimbangan tanpa campur tangan. Upah yang tidak fleksibel atau sulit menurun (*sticky wages*) menyebabkan perusahaan segan untuk mempekerjakan karyawan baru ketika laba mereka turun. Karena upah tidak cepat beradaptasi dengan keadaan ekonomi, tingkat pengangguran tetap tinggi meskipun ada kesempatan untuk mempekerjakan lebih banyak individu dengan imbalan yang lebih rendah.

3. Kurangnya Investasi Swasta

Dalam situasi ekonomi yang tidak menentu, pelaku bisnis biasanya menunda investasi karena takut terhadap potensi keuntungan. Penurunan investasi ini semakin memperburuk keadaan permintaan total dan mengurangi peluang untuk menciptakan pekerjaan baru. Keynes menyoroti signifikansi dari campur tangan pemerintah melalui pengeluaran publik untuk

mengatasi kekurangan yang ditinggalkan oleh investasi dari sektor swasta.

Dampak Penganggurannya:

1. Penurunan Pendapatan Nasional

Pengangguran yang tinggi mengakibatkan penurunan pendapatan masyarakat secara keseluruhan, sehingga daya beli melemah. Dalam perspektif Keynes, hal ini memperparah krisis ekonomi karena konsumsi komponen terbesar dari permintaan agregat menjadi lemah dan memperpanjang resesi.

2. Inefisiensi Ekonomi dan Pemborosan Sumber Daya

Tenaga kerja yang menganggur merupakan bentuk pemborosan sumber daya yang sebenarnya bisa digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Bagi Keynes, pengangguran berarti ekonomi tidak berada pada tingkat output potensialnya, dan itu menunjukkan adanya ketidakefisienan dalam alokasi sumber daya.

3. Krisis Sosial dan Politik

Keynes menyadari bahwa pengangguran tidak hanya berdampak ekonomi, tetapi juga sosial dan politik. Tingginya angka pengangguran dapat menimbulkan keresahan sosial, ketidakstabilan politik, dan melemahnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem ekonomi. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengancam stabilitas negara.

C. PENGANGGURAN STRUKTURAL DAN FRIKSIONAL

a. Pengangguran Struktural

Pengangguran menjadi salah satu tantangan ekonomi yang dihadapi banyak negara, termasuk Indonesia. Salah satu jenis pengangguran yang sering terjadi akibat perubahan dalam ekonomi adalah pengangguran struktural. Pengangguran struktural adalah kondisi ketika tenaga kerja kehilangan pekerjaan karena adanya perubahan dalam struktur ekonomi, teknologi, atau permintaan pasar yang mengubah kebutuhan keterampilan tenaga kerja. Sebagai contoh, pekerja di industri manufaktur yang sebelumnya mengandalkan tenaga manusia mungkin kehilangan pekerjaannya karena perusahaan mulai menggunakan mesin otomatis. Jika mereka tidak memiliki keterampilan baru yang dibutuhkan di era digital, mereka akan mengalami kesulitan mencari pekerjaan baru.

Pengangguran struktural dapat terjadi karena berbagai faktor, di antaranya:

1. Kemajuan Teknologi

Otomasi dan kecerdasan buatan (AI) telah menggantikan banyak pekerjaan manual. Misalnya, penggunaan mesin otomatis di pabrik membuat banyak pekerja kehilangan pekerjaan karena tenaga manusia tidak lagi dibutuhkan dalam skala besar.

2. Perubahan Permintaan Pasar

Konsumen yang beralih ke produk atau layanan baru dapat menyebabkan industri lama mengalami penurunan. Contohnya, industri film kamera yang tergantikan oleh kamera digital dan smartphone.

3. Globalisasi

Banyak perusahaan yang memindahkan produksi mereka ke negara dengan biaya tenaga kerja lebih rendah. Hal ini menyebabkan pekerja di negara asal mengalami pengangguran struktural karena pekerjaan mereka berpindah ke luar negeri.

4. Perubahan Regulasi atau Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah yang mengubah aturan ketenagakerjaan atau lingkungan bisnis juga dapat menyebabkan pengangguran struktural. Misalnya, pelarangan penggunaan plastik sekali pakai dapat membuat beberapa industri mengalami penurunan produksi dan mengurangi jumlah pekerja.

5. Kurangnya Akses ke Pendidikan dan Pelatihan

Banyak pekerja yang tidak memiliki keterampilan baru karena kurangnya akses ke pendidikan dan pelatihan kerja. Padahal, keterampilan baru sangat diperlukan agar mereka dapat beradaptasi dengan perubahan ekonomi.

Untuk memahami lebih jelas bagaimana pengangguran struktural terjadi, berikut beberapa contohnya dalam kehidupan nyata:

1. Peralihan dari Tenaga Kerja Manusia ke Mesin Otomatis
Seorang pekerja di pabrik tekstil kehilangan pekerjaan karena perusahaan mulai menggunakan mesin otomatis untuk meningkatkan efisiensi produksi. Tanpa keterampilan baru,

pekerja ini akan kesulitan mendapatkan pekerjaan di bidang lain.

2. Toko Ritel yang Kalah dengan E-Commerce

Dengan berkembangnya e-commerce, banyak toko fisik mengalami penurunan penjualan dan terpaksa menutup usaha mereka. Akibatnya, pegawai toko yang tidak memiliki keterampilan digital sulit mendapatkan pekerjaan baru.

3. Pekerja Percetakan yang Terdampak Digitalisasi

Dulu, industri percetakan menjadi bisnis yang menguntungkan, tetapi kini banyak media beralih ke format digital. Pekerja percetakan yang tidak memiliki keterampilan digital terpaksa mencari pekerjaan di bidang lain yang belum tentu sesuai dengan pengalaman mereka.

Meski pengangguran struktural terjadi karena perubahan dalam ekonomi, ada beberapa langkah yang bisa dilakukan untuk mengatasinya:

1. Pendidikan dan Pelatihan Ulang (Reskilling & Upskilling)

Pemerintah dan perusahaan harus menyediakan program pelatihan keterampilan baru bagi pekerja yang terkena dampak otomatisasi atau perubahan industri.

Misalnya, seorang kasir yang kehilangan pekerjaannya karena adanya kasir otomatis bisa mendapatkan pelatihan untuk menjadi analis data atau customer service digital.

2. Mendorong Wirausaha dan Ekonomi Kreatif

Pemerintah bisa memberikan bantuan modal dan pelatihan bagi mereka yang ingin memulai usaha sendiri, sehingga mereka tidak hanya bergantung pada pekerjaan formal.

Misalnya, pekerja yang terkena dampak pengangguran struktural bisa diarahkan untuk mengembangkan bisnis online atau usaha berbasis digital.

3. Mengembangkan Industri Baru

Negara dapat berinvestasi dalam industri baru seperti energi terbarukan, teknologi hijau, dan digitalisasi untuk menciptakan lebih banyak lapangan kerja bagi mereka yang terdampak oleh pergeseran industri.

4. Mempermudah Akses Pendidikan Teknologi

Sekolah dan universitas perlu menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri saat ini agar lulusan memiliki keterampilan yang relevan. Program vokasi dan bootcamp teknologi juga bisa menjadi solusi bagi mereka yang ingin beralih ke bidang yang lebih menjanjikan.

2. Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional adalah jenis pengangguran akibat adanya kesenjangan antara tenaga kerja dan lapangan pekerjaan. Kesenjangan bisa berupa kesenjangan waktu, informasi, hingga jarak. Selain itu, pengangguran friksional juga dapat diartikan sebagai pengangguran jangka pendek yang muncul dari penyesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dan kemampuan pekerja.

Mengutip dari buku Makroekonomi: Sebuah Pengantar karya Dikson Silitonga, dijelaskan bahwa jenis pengangguran bisa diakibatkan kesulitan untuk mempertemukan pemberi kerja dan tenaga kerja.

Misalnya, dibutuhkan waktu yang lebih lama bagi pemberi kerja dalam menyeleksi tenaga kerja yang akan dipekerjakan. Di sisi lain, tenaga kerja juga membutuhkan waktu untuk memilih dan mencari lowongan kerja yang sesuai dengan kemampuannya dan mampu memberikan fasilitas terbaik.

Pengangguran yang termasuk dalam kategori ini meliputi lulusan-lulusan baru, orang yang meninggalkan pekerjaan lama mereka dan sedang mencari pekerjaan lain, dan mantan-mantan pekerja yang telah memutuskan untuk kembali bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang bisa menyebabkan terjadinya pengangguran friksional, di antaranya.

1. Pekerja meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mencari peluang yang lebih baik, upah yang lebih tinggi, kondisi kerja yang lebih baik atau jalur karier yang lebih sesuai.
2. Pekerja pindah ke kota atau wilayah baru karena alasan pribadi, seperti pertimbangan keluarga atau perpindahan pekerjaan pasangan.
3. Lulusan baru dari perguruan tinggi, universitas, atau program pelatihan kejuruan menghabiskan waktu untuk mencari pekerjaan pertama.

4. Pergeseran sektoral atau perubahan permintaan di antara industri dapat meningkatkan pengangguran sektoral karena butuh waktu bagi pekerja untuk berpindah sektor dan memperoleh keterampilan yang diminta oleh pemberi kerja.

Menurut Muhammad Rapi, dkk dalam buku Perekonomian Indonesia, untuk mengatasi pengangguran secara umum dapat digunakan cara-cara sebagai berikut.

1. Menyediakan Sarana Informasi Lowongan Kerja

Pengangguran friksional dapat dikurangi dengan menyediakan sarana informasi lowongan kerja yang cepat dan mudah ke pencari kerja.

2. Memperluas Kesempatan Kerja

Cara lain yang bisa dilakukan untuk mengatasi pengangguran friksional adalah dengan mendirikan industri-industri baru, terutama yang bersifat padat karya.

3. Membuka Proyek-proyek Umum oleh Pemerintah

Pembukaan proyek umum pemerintah seperti pembangunan jembatan, jalan raya, PLTU, PLTA, dan lain-lain dapat menyerap tenaga kerja secara langsung maupun untuk mendorong timbulnya investasi baru di kalangan swasta.

4. Mengadakan Pelatihan Keterampilan

Program pelatihan keterampilan baik yang disediakan oleh pemerintah maupun perusahaan swasta juga dapat membantu pekerja memperoleh keterampilan baru sehingga mereka bisa mendapatkan pekerjaan baru dengan lebih cepat.

D. PENGANGGURAN KAUM MUDA DAN TERDIDIK

1. Pengangguran Kaum Muda

Masalah pengangguran usia muda merupakan isu global yang tidak hanya terjadi di negara berkembang, namun juga terjadi di negara-negara maju. Menurut BPS yang mengacu pada ILO, pengangguran didefinisikan sebagai orang yang berada dalam usia kerja, tidak bekerja, tetapi aktif mencari pekerjaan. Sementara ada orang yang berada dalam usia kerja, tidak bekerja, tetapi tidak aktif mencari pekerjaan. Konsep ini mengimplikasi bahwa ada orang-orang yang tidak bekerja namun tidak tercatat sebagai pengangguran

sehingga mengakibatkan angka pengangguran menjadi lebih kecil dari jumlah yang sesungguhnya.

Persoalan pengangguran usia muda bukanlah hal baru, meskipun begitu dinamika dan keragaman persoalan yang timbul akibat persoalan pengangguran usia muda mengakibatkan permasalahan ini selalu menarik untuk dikaji. Ada diteliti karena memiliki dampak yang sangat luas terhadap faktor sosial dan ekonomi. Pertama, pengangguran yang tinggi berarti pemborosan sumber daya terbatas yang mengakibatkan berkurangnya kecepatan potensi pertumbuhan ekonomi jangka panjang dan berakibat pada rendahnya pendapatan yang disebabkan karena rendahnya permintaan aggregate dan tingkat pertumbuhan ekonomi.

Kedua, pengangguran usia muda merupakan biaya bagi pemerintah jika ditinjau dari perspektif ekonomi dan sosial. Dari sisi sosial, pengangguran usia muda menimbulkan biaya sosial seperti peningkatan tingkat kriminalitas, ketergantungan pada keluarga (beban bagi keluarga), rasa percaya diri yang rendah, adaptasi sosial yang rendah dan kekerasan dalam rumah tangga. Penelitian medis menunjukkan bahwa pengangguran usia muda juga berkaitan dengan gejala psikologi (psychological symptoms) seperti depresi dan rasa percaya diri yang rendah. Pemuda yang tidak mempunyai pekerjaan (jobless) lebih rentan terhadap ejahatan sebagai akibat dari masalah psikologis dan depresi. Pengangguran pada usia muda disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja, pertumbuhan ekonomi yang lambat, dan kurangnya kesempatan kerja yang tersedia. Berikut beberapa faktor penyebab pengangguran di usia muda:

1. Kesenjangan Keterampilan dan Kebutuhan Industri

Banyak lulusan memiliki keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga sulit mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

2. Pertumbuhan Ekonomi yang Lambat

Pertumbuhan ekonomi yang lambat dapat mengurangi jumlah lapangan kerja yang tersedia, sehingga meningkatkan angka pengangguran.

3. Kurangnya Kesempatan Kerja

Jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja, terutama di kalangan usia muda, sehingga persaingan untuk mendapatkan pekerjaan menjadi sangat ketat.

4. Kualitas Pendidikan dan Pengembangan Keterampilan:

Kurangnya pendidikan berkualitas dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri dapat menyebabkan lulusan kesulitan mendapatkan pekerjaan

5. Akses Pendidikan yang Terbatas

Biaya pendidikan yang tinggi dan keterbatasan akses pendidikan dapat menghambat kaum muda untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas, sehingga mengurangi peluang kerja.

2. Dampak pengangguran terhadap generasi muda

Dampak dari pengangguran terhadap generasi muda sangat besar dan menyebar, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun mental. dampak utama yang dialami oleh kaum muda ketika menghadapi pengangguran:

1. Kehilangan Potensi Produktif

Kaum remaja adalah kelompok dengan usia yang dapat berkontribusi secara produktif dan seharusnya menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi. Ketika mereka tidak memiliki pekerjaan, kemampuan mereka untuk ikut serta secara aktif dalam dunia kerja tidak dapat dimaksimalkan. Situasi ini mengakibatkan pergeseran pada perkembangan ekonomi nasional dan meningkatnya ketergantungan pada keluarga atau pemerintah.

2. Masalah Psikologis dan Kesehatan Mental

Pengangguran yang berlangsung lama dapat menimbulkan tekanan, perasaan putus asa, kurang percaya diri, serta kekhawatiran tentang masa depan. Generasi muda yang baru saja memasuki pasar kerja sering kali mempunyai ekspektasi yang besar, dan saat ekspektasi tersebut tidak tercapai, mereka bisa merasakan kegagalan dan kehilangan semangat untuk maju.

3. Peningkatan Risiko Sosial

Tingginya tingkat pengangguran di kalangan generasi muda bisa saja berkontribusi pada lonjakan angka kejahatan, penggunaan narkoba, perilaku seksual bebas, dan ketegangan sosial. Saat para pemuda merasa terisolasi secara finansial dan sosial, mereka cenderung mencari cara untuk melarikan diri melalui kegiatan-kegiatan negatif yang berdampak buruk bagi diri mereka sendiri dan masyarakat.

4. Penundaan Tahapan Kehidupan

Banyak anak muda mengambil waktu lama untuk membuat keputusan penting dalam hidupnya, seperti berumah tangga, memiliki keturunan, atau membeli tempat tinggal, karena situasi keuangan yang belum kukuh akibat tingkat pengangguran. Ini juga berpengaruh pada perubahan demografi dan pembangunan jangka panjang sebuah negara.

5. Kerusakan pada Prospek Karier Jangka Panjang

Pengangguran di kalangan remaja dapat memberikan "jejak" dalam sejarah karir seseorang, terutama jika berlangsung dalam waktu yang lama. Kondisi ini dapat menyulitkan mereka untuk bersaing dengan pelamar lain di masa mendatang. Di samping itu, kemampuan dan pengetahuan yang tidak diterapkan dalam waktu lama dapat mengalami penurunan atau menjadi ketinggalan zaman.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi pengangguran di usia muda, baik dari sisi individu, pemerintah, maupun lembaga Pendidikan.

1. Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan yang sesuai dengan permintaan pasar kerja sangat diperlukan untuk mempersiapkan generasi muda dengan kemampuan yang tepat. Program pelatihan keahlian, pelatihan keterampilan, dan pendidikan yang berfokus pada pengalaman praktis (seperti program magang) dapat membuat mereka lebih siap untuk memasuki dunia profesional.

2. Mendorong Kewirausahaan Muda

Pemerintah serta institusi keuangan dapat membantu generasi muda dalam memulai usaha mereka sendiri lewat pelatihan tentang berwirausaha, penyaluran modal, dan pendampingan

dalam bisnis. Dengan menciptakan peluang kerja bagi diri mereka, para pemuda tidak hanya merendahkan tingkat pengangguran, tetapi juga berperan dalam menyediakan lapangan pekerjaan untuk orang lain.

3. Peningkatan Akses Informasi Pasar Kerja

Banyak remaja yang menghadapi tantangan dalam menemukan pekerjaan disebabkan oleh minimnya informasi mengenai lowongan, persyaratan pekerjaan, dan prosedur melamar kerja. Media digital, pasar kerja, serta layanan bimbingan karier di sekolah atau universitas dapat berperan sebagai penghubung antara para pencari kerja muda dan sektor bisnis.

4. Penguatan Program Magang dan Kerja Sama Dunia Industri

Kolaborasi antara sekolah atau perguruan tinggi dengan dunia industri harus dipererat melalui kegiatan magang, praktik kerja, atau kerjasama dalam penyusunan kurikulum. Hal ini memberikan kesempatan bagi generasi muda untuk mendapatkan pengalaman kerja yang sesungguhnya dan membangun jaringan profesional sejak awal.

E. STRATEGI PENANGGULANGAN PENGANGGURAN

1. Strategi mengatasi pengangguran

Strategi paling efektif untuk mengatasi pengangguran, terutama di kalangan generasi muda, sebaiknya dilakukan secara terintegrasi dan berkelanjutan dengan melibatkan kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, institusi pendidikan, dan masyarakat. Langkah yang paling tepat dimulai dari perbaikan dalam sistem pendidikan. Pendidikan tidak hanya perlu fokus pada pencapaian akademis, tetapi juga pada penguasaan keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kurikulum yang luwes, berbasis kompetensi, dan terhubung dengan industri akan memberikan persiapan yang lebih realistis bagi generasi muda saat memasuki dunia kerja. Selain itu, pendidikan kewirausahaan harus ditanamkan sejak awal agar para pemuda memiliki semangat mandiri dan mampu menciptakan lapangan kerja, bukan hanya mencari pekerjaan.

Pelatihan yang efektif tidak hanya menyampaikan teori, tetapi juga memberikan pengalaman praktik nyata dan koneksi dengan dunia kerja, misalnya melalui kemitraan dengan perusahaan atau pengusaha lokal. Selain itu, pemerintah dapat mendukung program ini dengan memberikan subsidi atau insentif kepada lembaga pelatihan agar

dapat mencapai daerah- daerah yang terpencil dan komunitas yang kurang terlayani.

Selain itu, menciptakan suasana usaha yang kondusif sangat krusial untuk menciptakan kesempatan kerja baru. Pemerintah perlu membuat regulasi yang lebih mudah bagi para pengusaha muda, termasuk memberikan insentif pajak, dukungan modal, serta mentoring dalam hal teknis dan pemasaran. Akses ke perbankan dan lembaga keuangan harus diperluas dengan adanya skema pembiayaan yang mendukung para wirausahawan muda. Di zaman digital ini, pemanfaatan teknologi dan platform daring juga menjadi metode yang baik bagi generasi muda untuk memulai usaha atau bekerja secara mandiri sebagai freelancer. Karena itu, peningkatan literasi digital harus menjadi bagian penting dari rencana jangka panjang.

Di sisi lain, adanya pusat informasi tentang pekerjaan dan layanan penyaluran tenaga kerja sangat penting. Baik pihak pemerintah maupun swasta dapat menciptakan sistem yang menghubungkan para pencari kerja dengan peluang pekerjaan secara cepat, jelas, dan efisien. Sistem ini bisa berupa platform digital yang menggabungkan informasi lowongan kerja, pelatihan online, serta layanan konsultasi karir. Keterlibatan sektor industri dalam pengumpulan data mengenai kebutuhan tenaga kerja juga sangat dibutuhkan agar sistem ini benar-benar dapat berfungsi sebagai penghubung antara pendidikan dan dunia kerja yang sesungguhnya.

Yang tidak kalah penting adalah fungsi kebijakan makro untuk mempertahankan stabilitas ekonomi negara. Ketika pertumbuhan ekonomi berlangsung, maka kesempatan kerja juga akan bertambah. Oleh karena itu, pemerintah perlu proaktif dalam mendorong investasi, pembangunan infrastruktur, serta perkembangan sektor-sektor yang banyak menyerap tenaga kerja seperti pertanian, industri kreatif, pariwisata, dan manufaktur ringan. Penanaman modal dalam sektor-sektor ini akan menghasilkan banyak kesempatan kerja bagi generasi muda, baik yang berpendidikan tinggi maupun yang hanya lulusan sekolah menengah. Semua strategi ini harus diimplementasikan secara konsisten dan disesuaikan dengan kondisi setempat agar pengangguran di kalangan remaja dapat dikurangi secara signifikan.

F. STUDI KASUS: PENGANGGURAN TERDIDIK DI PERKOTAAN INDONESIA

1. Determinan Pengangguran Terdidik di Wilayah Perkotaan, Perdesaan dan Wilayah Perkotaan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021

Pengangguran masih merupakan masalah krusial yang terjadi di Indonesia. Indonesia belum bisa terlepas dari yang namanya pengangguran. Pengangguran terjadi akibat dari banyaknya penduduk usia kerja yang ada tetapi sedikitnya lapangan kerja yang tersedia. Pengangguran sebaiknya harus segera diatasi karena memiliki dampak yang buruk pada masalah ekonomi maupun sosial, pengangguran bisa menyebabkan kemiskinan karena penduduk tidak memperoleh pendapatan. Sukirno (2013) menyatakan saat ini banyak pengangguran yang menggalakan kejahatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga jika mengurangi pengangguran yang ada bisa mengurangi masalah kejahatan, karena pengangguran dan kejahatan saling berkaitan. Pentingnya pengangguran untuk segera diatasi juga terdapat pada salah satu target Sustainable Development Goals (SDGs) yaitu bertujuan untuk mendukung tenaga kerja memiliki pekerjaan yang layak sesuai dengan tujuan SDGs 8 yaitu mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua, dengan kata lain pemerintah mengharapkan berkurangnya angka pengangguran yang terdapat di Indonesia.

Badan Pusat Statistik (BPS) menggunakan indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk mengukur pengangguran. Menurut BPS, TPT adalah proporsi angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif mencari dan bersedia untuk bekerja. Persentase TPT di Indonesia cenderung menurun dari tahun 2017 sampai 2019, namun meningkat kembali pada tahun 2020 dan turun kembali pada tahun 2021. Pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 pemerintah menetapkan targetangka Tingkat Pengangguran terbuka yaitu sebesar 3,6 sampai 4,34 persen. TPT di Indonesia tahun 2021 sebesar 6,49 persen, menurun 0,58 persen dibanding tahun 2020. Walaupun nilai TPT di Indonesia menurun tetapi angka tersebut cukup terbilang jauh dari angka yang ditargetkan oleh pemerintah. Pendidikan merupakan hal penting yang tidak terlepas dari kehidupan sehari-hari, banyak orang memiliki anggapan semakin tingginya suatu pendidikan yang ditempuh maka akan semakin suksesnya orang tersebut. Menurut Todaro (2011) dalam Nursafitri (2021) menyatakan bahwa seseorang

yang dilatar belakangi pendidikan yang tinggi, memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan yang berpendidikan rendah. Namun, kenyataannya pengangguran yang ada di Indonesia ini didominasi oleh orang-orang yang berpendidikan tinggi yang biasa disebut pengangguran terdidik. Pengangguran terdidik adalah penduduk yang sedang mencari pekerjaan atau belum bekerja namun memiliki pendidikan SMA ke atas (Mankiw, 2003). Pratomo (2017) mengatakan fenomena ironis ketika seseorang yang berpendidikan tinggi tetapi semakin tinggi juga kemungkinannya menjadi pengangguran.

Provinsi dengan TPT tertinggi pada tahun 2021 adalah Kepulauan Riau yaitu sebesar 9,91 persen. Hal ini menunjukkan bahwa di Provinsi Kepulauan Riau masih banyaknya pengangguran. Jika dilihat dari nilai TPT Nasional, TPT Provinsi Kepulauan Riau ini sudah melebihi dari TPT Nasional. Selama 5 tahun terakhir, Kepulauan Riau selalu menempati posisi diatas TPT nasional. Provinsi Kepulauan Riau sendiri terletak di Pulau Sumatera yang memiliki posisi strategis karena sebagai tempat lalu lintasnya perniagaan dan kebudayaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kepulauan Riau tahun 2021, TPT tertinggi menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan adalah pada tingkatan SMA sebesar 11,75 persen, SMP 11,72 persen, SMK sebesar 9,96 persen, Diploma I/II/III sebesar 8,82 persen, Tidak/belum tamat SD sebesar 8,36 persen, Tamat SD sebesar 7,44 persen dan terakhir Universitas 7,09 persen. Dari data tersebut, bisa kita katakan bahwa seseorang yang berpendidikan rendah tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk tidak memperoleh pekerjaan dan untuk angkatan kerja yang berpendidikan tinggi juga tidak bisa menjamin langsung mendapatkan pekerjaan. Nursafitri (2021) mengatakan bahwa angkatan kerja yang lulus dari pendidikan tinggi atau universitas terus bertambah tiap tahunnya, tidak semua fresh graduate dari mereka bisa langsung mendapatkan pekerjaan ataupun diterima kerja, sehingga banyak dari mereka yang menganggur terlebih dahulu setelah lulus.

Berdasarkan data BPS dihasilkan bahwa TPT di perkotaan Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 sebesar 10,45 persen dan TPT di perdesaannya yaitu 4,43 persen. Banyaknya pengangguran yang terjadi di perkotaan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhanani (2004) yang menyebutkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di perkotaan lebih tinggi dibandingkan tingkat pengangguran di perdesaan. Besarnya urbanisasi atau migrasi dari desa ke kota untuk mencari pekerjaan memiliki peranan penting untuk mendorong

banyaknyaterjadi pengangguran (Pratomo, 2017). Tingginya TPT di wilayah perkotaan dipengaruhi oleh distribusi TPT menurut wilayah, dimana pada tahun 2021, TPT tertinggi di Provinsi Kepulauan Riau ini banyak terdapat di Kota Batam dan Tanjungpinang yang memiliki kawasan perkotaan yang lebih banyak dan jumlah penduduk yang banyak juga. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran terdidik adalah jenis kelamin, umur, status perkawinan dan pengalaman kerja. Peneliti Aryati et al. (2014) menyebutkan variabel yang mempengaruhi pengangguran terdidik adalah status dalam keluarga, jenis kelamin, umur, status perkawinan, pengalaman kerja dan wilayah tempat tinggal. Sedangkan, Nursafitri (2021) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran terdidik adalah jenis kelamin dan pelatihan kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas mengenai pengangguran terdidik, peneliti tertarik untukmelakukan penelitian mengenai pengangguran terdidik di wilayah Perkotaan Perdesaan dan di wilayahPerkotaan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui gambaran umum pengangguran terdidik di di wilayah Perkotaan Perdesaan dan di wilayah Perkotaan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 dan mengidentifikasi variabel-variabel yang memengaruhi pengangguran terdidik di di wilayah Perkotaan Perdesaan dan di wilayah Perkotaan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021.

BAB 3

KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

A. INDIKATOR KUALITAS SDM

Kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah konsep multidimensional yang mencerminkan kapabilitas individu dalam memberikan kontribusi optimal bagi organisasi dan masyarakat. Secara umum, kualitas merujuk pada tingkat baik buruknya, taraf, atau derajat suatu hal. Dalam konteks SDM, definisi ini diperluas untuk mencakup berbagai aspek kemampuan dan perilaku.

Menurut Sedarmayanti, kualitas SDM adalah kesanggupan setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan diri, serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Definisi ini lebih lanjut menjelaskan bahwa kualitas SDM menyangkut mutu tenaga kerja yang meliputi kemampuan fisik, intelektual (pengetahuan), dan psikologis (mental). Widodo dalam Gumelar (2017) menegaskan bahwa kualitas SDM merupakan faktor yang sangat penting dan tidak terpisahkan dalam sebuah perusahaan, bahkan dianggap sebagai kunci penentu keberhasilan dan perkembangan perusahaan.

Sugeng dalam Gerhana et.al (2019) mendefinisikan kualitas SDM sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kemauan yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, Nurdiansyah (2017) memandang kualitas SDM sebagai penanganan dan peningkatan SDM dalam melaksanakan pekerjaan sebagai cara untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, yang didukung oleh proses perekrutan, penyarangan, pelatihan, penilaian, dan penghargaan. Ramdani dan Indi (2017) lebih lanjut menekankan bahwa kualitas SDM adalah faktor penentu penting baik secara mikro maupun makro dalam suatu perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Kulla, Rumapea, dan Tampongangoy (2018)

menyimpulkan bahwa kualitas SDM adalah individu yang memiliki kemampuan baik dalam bidang fisik, intelektual, dan psikologis yang dapat mempengaruhi maju mundurnya suatu perusahaan.

1. Aspek-aspek Kunci Kualitas SDM

Kualitas SDM mencakup tiga aspek utama yang saling terkait:

- Kemampuan Fisik (Kesehatan): Ini melibatkan kapasitas individu untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kekuatan, dan karakteristik fisik serupa. Kualitas SDM yang baik dalam kemampuan fisik sangat mempengaruhi kemajuan organisasi.
- Kemampuan Intelektual (Pengetahuan): Aspek ini merujuk pada kecerdasan yang "terberi" atau dibawa sejak lahir, yang tolak ukurnya adalah *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ). Ini juga mencakup pengetahuan spesifik tentang pekerjaan yang diemban.
- Kemampuan Psikologis (Mental): Ini berkaitan dengan mutu mental tenaga kerja yang memungkinkan mereka untuk berfungsi secara efektif dan adaptif dalam lingkungan kerja.

2. Indikator Pengukuran Kualitas SDM

Pengukuran kualitas SDM dapat dilakukan melalui indikator kuantitatif dan kualitatif. Indikator Kualitatif:

1. Tanggung Jawab: Indikator ini menilai sejauh mana karyawan menjalankan tugas dan perannya di perusahaan dengan komitmen penuh. Tanggung jawab adalah aspek wajib yang tidak dapat dianggap remeh; karyawan yang tidak mampu memenuhinya akan sulit bekerja dengan baik.
2. Kualitas Kerja: Ini merupakan aspek utama dalam menentukan keberhasilan manajemen SDM. Karyawan dengan hasil kerja berkualitas menjadi prioritas perusahaan dan berkontribusi signifikan pada kemajuan organisasi, bahkan membuka peluang promosi jabatan.
3. Kerja Sama: Kelancaran operasional perusahaan sangat bergantung pada kerja sama yang efektif antar divisi. Komunikasi yang lancar antar anggota tim merupakan kunci untuk menciptakan sinergi dan mencapai tujuan bersama.
4. Inisiatif: Karyawan dengan inisiatif tinggi sangat penting dalam manajemen SDM. Inisiatif dibutuhkan untuk menangani

permasalahan yang muncul secara tiba-tiba tanpa bergantung sepenuhnya pada arahan, mendorong pencarian solusi atau komunikasi proaktif dengan tim.

5. Kepemimpinan (*Leadership*): Aspek ini penting, terutama di perusahaan besar. Karyawan dengan sikap kepemimpinan yang baik mampu mengelola tim secara efektif dan memastikan seluruh anggota bekerja sesuai arahan.
6. Perilaku: Perilaku yang baik mencerminkan karakter yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Meskipun perilaku dapat berubah, karyawan dengan perilaku buruk mungkin kesulitan menerima kritik.
7. Karakter: Indikator vital ini menilai sejauh mana karyawan secara konsisten mematuhi aturan perusahaan, yang mencerminkan karakter yang sesuai untuk kebutuhan organisasi.

Indikator Kuantitatif:

- Kedisiplinan: Karyawan dengan kinerja baik selalu menunjukkan kedisiplinan, salah satunya dengan datang tepat waktu dan mematuhi jam kerja serta peraturan perusahaan. Ketidakdisiplinan dapat mengurangi efektivitas dan produktivitas.
- Kuantitas Kerja: Selain kualitas, perusahaan juga mengukur produktivitas berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, terutama di bagian produksi. Penilaian ini memastikan karyawan memenuhi target dan mendukung efisiensi operasional.
- Kehadiran dan Presensi: Kehadiran karyawan sesuai jadwal adalah indikator penting dalam manajemen SDM, mengingat kompleksitas sistem perusahaan untuk mencapai target keuntungan. Izin atau cuti harus diajukan sesuai prosedur yang berlaku.

Indikator Kualitas SDM menurut Kasanuddin (2011:18) / Kasanuddin dalam Aisyah et al. (2015:7) / Kasanuddin dalam Atika et.al (2020):

1. Produktivitas: Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, organisasi harus memilih orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat sasaran, serta menyediakan kondisi yang memungkinkan mereka bekerja dengan nyaman.

2. Sikap dan Perilaku: Ini mencakup kemampuan untuk mengenali berbagai hal, mengidentifikasi perkembangan yang terjadi, melihat tren yang muncul, mengantisipasi masalah, dan berpikir serta bertindak secara proaktif. Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan.
3. Komunikasi: Merujuk pada proses penyampaian dan pertukaran informasi antar individu atau kelompok. Komunikasi yang efektif memerlukan saluran yang jelas, langsung, dan otentik, serta individu yang terampil sebagai pusat komunikasi.
4. Hubungan (*Relationship*): Ini adalah keterkaitan antar manusia, membuka peluang dan menghubungkan simpul informasi. Individu yang tidak bersedia bersosialisasi pada dasarnya mengubur masa depannya. Indikator Kualitas SDM menurut Winedar et.al (2019):
 - Memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan.
 - Memiliki pengetahuan yang memadai.
 - Memiliki sikap toleransi yang tinggi.
 - Memiliki semangat yang tinggi.
 - Memiliki sikap jujur.

Analisis mendalam terhadap berbagai definisi dan indikator ini mengungkapkan bahwa kualitas SDM harus dipandang sebagai konsep holistik dan dinamis. Pada awalnya, fokus definisi kualitas SDM mungkin terbatas pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun, seiring berjalannya waktu, pemahaman ini telah berkembang secara signifikan untuk mencakup kemampuan individu dalam mengembangkan diri sendiri dan mendorong pengembangan rekan kerjanya. Lebih jauh lagi, kualitas SDM kini diakui melibatkan dimensi fisik, intelektual, dan psikologis.

Perluasan ini juga tercermin dalam indikator pengukuran, yang tidak lagi hanya berpusat pada kuantitas atau kualitas hasil kerja, tetapi juga mencakup aspek-aspek seperti perilaku, inisiatif, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Bahkan, beberapa ahli seperti Kasanuddin menganggap "hubungan" sebagai indikator penting, yang menunjukkan bahwa kualitas SDM tidak hanya tentang "apa yang bisa dilakukan" oleh seseorang, tetapi juga "bagaimana hal itu dilakukan" dan "siapa orangnya" dalam konteks sosial dan organisasi.

Implikasi dari pemahaman ini adalah bahwa perusahaan dan pembuat kebijakan harus mengadopsi pendekatan yang komprehensif dalam pengembangan SDM. Fokus tidak boleh hanya pada peningkatan keterampilan teknis semata, melainkan juga pada pengembangan *soft skill*, kesehatan mental, dan penciptaan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inisiatif. Kualitas SDM yang sejati merupakan perpaduan harmonis antara kompetensi teknis, kecerdasan emosional, dan integritas karakter, yang semuanya memerlukan upaya pemupukan dan pengembangan yang berkelanjutan.

B. FAKTOR PENENTU PRODUKTIVITAS

Produktivitas merupakan inti dari efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan barang dan jasa. Secara fundamental, produktivitas adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk, yang menunjukkan hubungan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tersebut dari seorang tenaga kerja. Lebih dari sekadar kuantitas, produktivitas juga mencerminkan sikap mental dan etos kerja yang senantiasa berupaya melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

Secara teknis, produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara output yang dihasilkan dan input yang digunakan. Pengukuran ini dapat dilakukan secara parsial, yang berfokus pada hubungan antara satu atau sebagian faktor input dengan output (misalnya, output per jam tenaga kerja), atau secara total, yang mempertimbangkan seluruh sumber daya input yang digunakan dalam produksi. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan dua cara utama: menghasilkan output yang sama dengan menggunakan input yang lebih sedikit, atau menghasilkan output yang lebih banyak dengan menggunakan jumlah input yang sama.

Dari perspektif manajemen, produktivitas berarti menggunakan input seefisien mungkin untuk mencapai output seefektif mungkin, yang pada akhirnya memenuhi kriteria, standar, dan harapan pelanggan. Konsep ini menekankan bahwa efisiensi berorientasi pada penggunaan masukan, efektivitas pada pencapaian target, dan kualitas pada pemenuhan persyaratan spesifikasi dan harapan konsumen.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh spektrum faktor yang luas, mencakup tingkat individu, organisasi, hingga makroekonomi.

1. Faktor-faktor pada Tingkat Individu

1. Kesehatan Tubuh: Kondisi fisik dan mental karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan produktivitas mereka. Karyawan yang sehat dan bugar cenderung lebih bersemangat, fokus, dan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa menunda. Sebaliknya, kondisi sakit atau stres dapat menurunkan produktivitas, bahkan jika pekerjaan tetap diselesaikan, karena memerlukan usaha lebih besar dan berisiko menyebabkan kelelahan.
2. Motivasi: Motivasi yang jelas dan kuat merupakan pendorong penting bagi karyawan untuk bekerja dengan gairah dan kepuasan, membantu mereka menghadapi hambatan dan mempertahankan produktivitas. Tanpa motivasi yang memadai, karyawan cenderung mencari alasan untuk tidak bersemangat dalam bekerja.
3. Kemampuan dan Keahlian: Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan sangat menentukan produktivitas. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki, semakin besar kemungkinan pekerjaan diselesaikan sesuai prosedur yang ditetapkan.
4. Pengetahuan: Pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan adalah prasyarat dasar untuk kinerja yang efektif.
5. Pengalaman Kerja: Pengalaman yang terakumulasi secara positif berkorelasi dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja, karena individu belajar dari praktik dan mengoptimalkan metode kerja mereka.

2. Faktor-faktor pada Tingkat Organisasi

1. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi elemen struktural (pencahayaan, ventilasi, furnitur, peralatan) maupun suasana (kerja sama, persaingan sehat, empati), sangat mempengaruhi suasana hati dan kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman mendorong semangat dan produktivitas yang lebih tinggi.
2. Proses: Menerapkan proses kerja yang jelas dan terdefinisi dengan baik merupakan cara efektif untuk meningkatkan

produktivitas tim. Proses yang baik, yang seringkali disempurnakan melalui uji coba, menjadi metode tercepat dan paling andal untuk menyelesaikan tugas.

3. Tujuan (Goals): Tujuan atau target yang ditetapkan dengan jelas sangat efektif dalam meningkatkan tingkat produktivitas. Memberi tahu karyawan tentang tujuan mereka membantu mengarahkan energi mereka secara produktif.
4. Peralatan yang Digunakan: Ketersediaan peralatan yang memadai dan sesuai dengan jenis pekerjaan akan secara langsung meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.
5. Rekan Kerja: Keberadaan rekan kerja yang kooperatif dan sesuai dengan ekspektasi dapat mempengaruhi produktivitas tim secara positif, terutama dalam lingkungan kerja kolaboratif.

3. Faktor-faktor Makroekonomi

1. Modal Fisik (Capital Deepening): Ini merujuk pada peningkatan investasi dalam barang modal seperti peralatan, bangunan, dan infrastruktur, yang secara langsung meningkatkan efisiensi jam kerja. Studi di Kalimantan Barat menunjukkan bahwa Pembentukan Modal Tetap Bruto (PMTB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara umum, peningkatan 1% pada o capital deepening di Indonesia berkorelasi dengan peningkatan 0.16% pada produktivitas tenaga kerja.
2. Modal Manusia (Human Capital): Ini adalah akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Kualitas SDM secara konsisten diidentifikasi sebagai determinan paling signifikan; peningkatan 1% pada kualitas SDM di Indonesia dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 4.51%.
3. Teknologi: Inovasi dan metode baru dalam mengorganisir pekerjaan atau memproduksi output berpotensi meningkatkan produktivitas. Namun, studi di Indonesia menunjukkan bahwa meskipun teknologi memiliki pengaruh positif, dampaknya tidak signifikan secara statistik. Hal ini mungkin disebabkan oleh tingkat inovasi yang masih rendah di Indonesia dan tantangan dalam adaptasi serta pemanfaatan teknologi secara optimal.

4. Pengeluaran Pemerintah (Government Expenditure): Ukuran pengeluaran pemerintah, sebagai indikator fiskal, terbukti menjadi faktor penting dalam menentukan produktivitas. Peningkatan 1% pada pengeluaran pemerintah di Indonesia dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0.21%.
5. Jumlah Uang Beredar (Money Supply): Peningkatan 1% pada jumlah uang beredar (kategori M1) di Indonesia dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0.16%.
6. Keterbukaan Ekonomi (Trade Openness): Meskipun teori ekonomi umumnya mengindikasikan dampak positif, studi di Indonesia menunjukkan bahwa keterbukaan perdagangan (ekspor dan impor) memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Ini mungkin terjadi karena produk domestik kurang kompetitif dibandingkan produk impor, yang menyebabkan penurunan permintaan dan produksi lokal.
7. Upah Pekerja (Wages): Upah yang layak dapat berfungsi sebagai insentif bagi pekerja untuk menjadi lebih produktif. Namun, studi di Indonesia menemukan bahwa upah memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Fenomena ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, seperti kenaikan upah yang tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas riil, atau kebijakan upah minimum yang terlalu tinggi sehingga membebani bisnis dan berpotensi mengurangi penyerapan tenaga kerja.

Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan oleh interaksi kompleks dari berbagai elemen di tingkat individu, organisasi, dan makroekonomi. Misalnya, program pelatihan yang diberikan kepada individu akan mencapai efektivitas maksimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif di tingkat organisasi, dan didorong oleh kebijakan pemerintah yang mempromosikan investasi modal manusia di tingkat makro. Pendekatan yang bersifat terisolasi dalam upaya peningkatan produktivitas tidak akan memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi terintegrasi yang mempertimbangkan dan menyinergikan semua tingkatan ini secara simultan, melibatkan kolaborasi antara individu, manajemen perusahaan, dan pembuat kebijakan.

Terdapat sebuah anomali yang perlu dicermati terkait dampak teknologi dan upah dalam konteks Indonesia. Secara teoretis,

kemajuan teknologi dan kenaikan upah seharusnya berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas. Namun, temuan studi di Indonesia menunjukkan bahwa dampak teknologi terhadap produktivitas belum signifikan, dan upah justru memiliki korelasi negatif yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun adopsi teknologi mungkin telah terjadi, belum tentu diiringi dengan inovasi yang memadai atau kesiapan SDM untuk memanfaatkannya secara optimal. Kesenjangan ini dapat menghambat potensi penuh teknologi untuk mendorong produktivitas. Terkait upah, korelasi negatif dapat terjadi karena kenaikan upah di Indonesia seringkali didorong oleh pertimbangan politis atau sosial, bukan semata-mata berdasarkan peningkatan produktivitas riil. Jika kenaikan upah tidak sejalan dengan peningkatan output atau efisiensi, hal ini dapat membebani biaya operasional bisnis, yang pada gilirannya dapat menghambat investasi, mengurangi daya saing, dan bahkan menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Implikasinya adalah bahwa pemerintah perlu mengevaluasi kembali kebijakan upah minimum agar lebih selaras dengan peningkatan produktivitas riil. Selain itu, investasi dalam teknologi harus disertai dengan program pelatihan yang kuat untuk memastikan tenaga kerja memiliki keterampilan digital yang relevan dan mampu mengoptimalkan teknologi, bukan hanya mengadopsinya secara pasif.

C. PELATIHAN DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen krusial dalam upaya peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Pelatihan didefinisikan sebagai proses membekali pekerja dengan keterampilan dan pengetahuan sehari-hari yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan saat ini, membantu mereka tetap termotivasi dan produktif. Sementara itu, pengembangan SDM mencakup upaya strategis untuk menetapkan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dengan tujuan menghindari kelangkaan atau kelebihan SDM. Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan SDM adalah elemen vital dalam keberlanjutan organisasi, yang secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, pemenuhan tanggung jawab, kesesuaian target, dan pencapaian tujuan organisasi secara efisien. Di era digital saat ini, pelatihan menjadi semakin penting sebagai sarana peningkatan, pengembangan, dan adaptasi terhadap kondisi yang terus berubah.

1. Manfaat Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi

Manfaat pelatihan dan sertifikasi kompetensi sangat luas, mencakup keuntungan bagi individu karyawan maupun bagi perusahaan secara keseluruhan.

a. Bagi Karyawan:

1. Peningkatan Keterampilan dan Keahlian: Pelatihan membekali karyawan dengan keterampilan yang relevan, membuat mereka lebih siap dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan output.
2. Peningkatan Rasa Percaya Diri dan Moral: Sertifikasi kompetensi yang diakui secara global dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kebanggaan karyawan karena kemampuan mereka telah diakui.
3. Pengukuran Kemampuan Diri: Melalui ujian sertifikasi, karyawan dapat mengevaluasi sejauh mana keahlian mereka dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, mendorong pembelajaran berkelanjutan.
4. Akses Pengembangan Diri dan Karir: Memiliki sertifikasi kompetensi dapat meningkatkan peluang bekerja di perusahaan dengan standar yang lebih tinggi dan membantu dalam penentuan jenjang karir.
5. Peningkatan Upah: Studi menunjukkan bahwa perusahaan yang menawarkan pelatihan cenderung memberikan upah rata-rata 3.9% lebih tinggi kepada karyawannya.

b. Bagi Perusahaan:

1. Peningkatan Produktivitas: Perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang jauh lebih tinggi. Sebagai contoh, perusahaan yang menawarkan pelatihan vokasi memiliki tingkat produktivitas 8% lebih tinggi, dan secara umum, perusahaan yang menyediakan pelatihan karyawan 17% lebih produktif dan 21% lebih menguntungkan.
2. Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Operasional: Pelatihan yang baik membantu mengurangi waktu pengerjaan tugas dan meminimalkan pemborosan sumber daya, sehingga meningkatkan efisiensi operasional.
3. Pengurangan Kesalahan dan Biaya: Karyawan yang terlatih cenderung membuat lebih sedikit kesalahan dalam bekerja,

yang pada gilirannya mencegah kerusakan dan mengurangi biaya akibat waktu yang terbuang.

4. Pemenuhan Persyaratan Regulasi: Mengikuti program pelatihan yang diakui, seperti sertifikasi BNSP atau Kemnaker RI, membantu perusahaan mematuhi regulasi pemerintah dan menghindari sanksi atau denda akibat ketidakpatuhan.
5. Peningkatan Reputasi Perusahaan: Perusahaan yang berkomitmen pada pengembangan kompetensi tenaga kerja seringkali dianggap lebih profesional dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya, yang dapat meningkatkan citra perusahaan di mata regulator, klien, dan mitra bisnis.
6. Kemudahan Penyaringan Calon Karyawan: Adanya sertifikasi kompetensi memudahkan tim HRD dalam menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.
7. Peningkatan Retensi Karyawan: Investasi dalam pelatihan membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang, sehingga mereka cenderung tidak ingin berpindah tempat kerja. Hal ini membantu mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen tinggi terhadap perusahaan.

2. Jenis-jenis Pelatihan Kerja

1. Program pelatihan kerja telah berkembang pesat, mencakup berbagai format dan fokus untuk memenuhi kebutuhan yang beragam:
2. Onboarding Training: Proses sistematis untuk mengintegrasikan karyawan baru ke dalam budaya, nilai, dan operasional perusahaan. Fokusnya adalah sosialisasi budaya, penguasaan teknis, pembangunan jaringan, dan penyelarasan ekspektasi untuk mengurangi tingkat turnover awal.
3. Technical Skill Training: Pelatihan untuk penguasaan kompetensi spesifik berbasis industri. Model pelatihan modern mengadopsi konsep adaptive learning dengan teknologi seperti Digital Twin (simulasi mesin pabrik berbasis IoT), VR Certification (uji kompetensi pengelasan virtual), dan Micro-Credential (sertifikasi modular).

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Pelatihan K3 modern bergeser dari sekadar kepatuhan menjadi budaya keselamatan. Ini mengintegrasikan simulasi bahaya VR, penilaian risiko bertenaga AI, dan SOP yang digamifikasi.
5. Team Training: Dirancang untuk membangun tim berkinerja tinggi, seringkali menggunakan metode berbasis neurosains seperti Neurofeedback Training (sinkronisasi otak tim) dan Psychometric Alignment (pemetaan kepribadian).
6. Leadership Training: Membentuk pemimpin transformasional di era disrupsi, mencakup pengembangan kompetensi seperti Quantum Thinking, Eco-Centric Leadership, dan Digital Fluency.
7. Communication Training: Bertujuan menguasai seni kolaborasi digital, termasuk Transmedia Storytelling dan Neuro-Linguistic Programming.
8. Information Security Training: Dari kesadaran hingga ketahanan siber, mencakup kurikulum pelatihan siber lanjutan dan teknologi imersif seperti simulator phishing dan cyber range.
9. Sales & Customer Service Training: Membangun customer centricity dalam ekosistem omnichannel, fokus pada Predictive Selling (analisis data pelanggan berbasis AI) dan Empathy Engineering (desain pengalaman pelanggan yang sangat personal).
10. Technology & System Training: Mempercepat adaptasi digital melalui desain berpusat pada manusia, menggunakan Digital Adoption Platforms (DAP) dan AI Coaches untuk pembelajaran just-in-time dan error-driven.
11. Jenis lain yang umum (Widodo, 2015): Pelatihan dalam kerja (on-the-job training), pelatihan di luar kerja (off-the-job training), pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (vestibule training), magang (apprenticeship), dan simulasi kerja (job simulation).
12. Jenis umum lainnya: Retraining (memberikan keahlian baru untuk tuntutan kerja yang berubah), Cross Functional Training (melibatkan karyawan dalam aktivitas kerja di bidang lain untuk meningkatkan komunikasi dan sinergi), Language Training (penting untuk perusahaan yang terhubung dengan

perusahaan asing), dan Creativity Training (memberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin). Banyak perusahaan mungkin cenderung melihat pelatihan sebagai pengeluaran semata, sebuah biaya yang harus dikeluarkan. Namun, data empiris menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan karyawan secara signifikan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas mereka. Lebih dari itu, pelatihan juga berkontribusi pada pengurangan kesalahan kerja, meminimalkan biaya akibat pemborosan, dan menurunkan tingkat turnover karyawan. Hal ini secara fundamental mengubah persepsi pelatihan dari sekadar "biaya operasional" menjadi "investasi strategis" yang memberikan pengembalian investasi (return on investment - ROI) yang substansial. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan harus mengintegrasikan pelatihan dan pengembangan sebagai bagian inti dari strategi bisnis mereka, bukan hanya sebagai fungsi HR yang terpisah. Pendekatan ini menuntut alokasi anggaran yang memadai dan pengukuran dampak pelatihan secara teratur untuk menunjukkan nilai tambah yang konkret dan berkelanjutan.

Jenis-jenis pelatihan telah mengalami evolusi yang signifikan, melampaui fokus tradisional pada keterampilan dasar. Saat ini, pelatihan mencakup technical skill training yang memanfaatkan teknologi Industri 4.0, pelatihan K3 digital, team training yang didasarkan pada neurosains, hingga leadership training yang dirancang untuk era disrupsi. Pergeseran ini merupakan respons langsung terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berubah dengan cepat akibat globalisasi, otomatisasi, dan kemajuan kecerdasan buatan (AI). Perubahan ini menggarisbawahi perlunya lembaga pendidikan dan pelatihan, serta perusahaan, untuk terus memperbarui kurikulum dan metode pelatihan mereka agar tetap relevan dengan tuntutan masa depan. Fokus harus bergeser dari sekadar transfer pengetahuan ke pengembangan keterampilan adaptif, kemampuan pemecahan masalah kompleks, dan literasi digital yang mendalam. Keterampilan-keterampilan ini akan membekali tenaga kerja untuk menghadapi perubahan yang cepat dan tidak terduga di pasar kerja.

D. TEKNOLOGI DAN EFISIENSI TENAGA KERJA

Perkembangan teknologi telah membawa transformasi fundamental dalam dunia kerja, memengaruhi efisiensi tenaga kerja dengan dampak positif dan negatif yang signifikan.

1. Dampak Positif Perkembangan Teknologi

1. **Peningkatan Produktivitas:** Teknologi secara substansial meningkatkan produktivitas dengan menyediakan alat-alat digital seperti perangkat lunak manajemen proyek dan aplikasi kolaborasi, yang memungkinkan tim bekerja lebih efisien, mengurangi waktu penyelesaian tugas, dan meningkatkan output. Otomatisasi, khususnya, memungkinkan mesin dan algoritma bekerja tanpa lelah, secara konsisten, dan dengan kesalahan minimal, sehingga meningkatkan produktivitas secara signifikan.
2. **Akses ke Informasi dan Peluang:** Internet memberikan akses tanpa batas ke informasi dan peluang karir. Platform seperti LinkedIn memungkinkan profesional terhubung dengan jaringan yang lebih luas dan menemukan peluang kerja yang sebelumnya tidak terjangkau. Selain itu, banyak sumber daya pendidikan daring tersedia untuk pengembangan keterampilan.
3. **Fleksibilitas Kerja:** Teknologi memfasilitasi fleksibilitas dalam bekerja, dengan konsep kerja jarak jauh (remote work) yang semakin populer berkat alat komunikasi seperti Zoom dan Slack. Karyawan dapat bekerja dari mana saja, yang berkontribusi pada peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
4. **Inovasi dan Kreativitas:** Perkembangan teknologi mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Alat desain dan pemrograman yang lebih canggih memungkinkan profesional menciptakan produk dan layanan yang lebih baik, membuka jalan bagi ide-ide baru yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan.
5. **Keterampilan Baru:** Teknologi mendorong individu untuk mempelajari keterampilan baru, seperti pemrograman, analitik data, dan penggunaan perangkat lunak baru. Hal ini tidak hanya meningkatkan employability tetapi juga memberikan kepuasan pribadi bagi individu yang ingin berkembang dalam karir mereka.

6. Mengurangi Human Error: Teknologi membantu mengurangi kesalahan manusia dalam perhitungan data dan pelaporan. Sebagai contoh, perangkat lunak penggajian otomatis dapat menghitung bonus dan insentif secara akurat, meminimalkan kesalahan dalam penggajian.
7. Mempercepat Pengambilan Keputusan: Ketersediaan laporan data yang lebih tepat melalui teknologi memungkinkan pihak manajemen untuk mengambil keputusan lebih cepat, yang mendorong pertumbuhan dan daya saing perusahaan.
8. Penghematan Biaya: Otomatisasi proses manual mengurangi waktu pengerjaan tugas berulang, biaya tenaga kerja, serta pengeluaran untuk kertas dan alat tulis. Promosi dan pemasaran juga dapat dilakukan lebih efisien melalui platform digital.
9. Membantu Integrasi Sistem: Teknologi memfasilitasi integrasi sistem dan data di seluruh kantor atau perusahaan, meningkatkan kecepatan respons dan memungkinkan manajemen memantau kondisi perusahaan secara real-time.
10. Meningkatkan Keselamatan Kerja: Di sektor-sektor dengan risiko keselamatan tinggi seperti pertambangan dan konstruksi, otomatisasi dapat membantu mengurangi kecelakaan kerja dengan menggunakan drone untuk inspeksi atau robot untuk tugas-tugas berbahaya.
11. Fokus pada Pekerjaan Bernilai Lebih Tinggi: Dengan otomatisasi mengambil alih tugas-tugas rutin dan repetitif, tenaga kerja manusia dapat lebih fokus pada pekerjaan yang membutuhkan kreativitas, empati, dan pemecahan masalah yang kompleks, seperti pengembangan produk, inovasi bisnis, dan interaksi dengan pelanggan.

2. Dampak Negatif Perkembangan Teknologi

1. Risiko Pengangguran: Salah satu dampak negatif utama dari otomatisasi adalah risiko hilangnya pekerjaan, terutama untuk tenaga kerja dengan keterampilan rendah yang melakukan tugas rutin dan berulang.
2. Kecemasan dan Stres: Komunikasi yang terus-menerus melalui email dan pesan instan dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan untuk selalu tersedia, yang berpotensi menyebabkan burnout dan masalah kesehatan mental lainnya.

3. Kesenjangan Keterampilan (Skill Gap): Perkembangan teknologi menciptakan kesenjangan keterampilan di pasar kerja. Sementara beberapa individu dapat dengan cepat mengadopsi teknologi baru, yang lain mungkin tertinggal, memperburuk ketidaksetaraan di tempat kerja.
4. Keamanan Data dan Privasi: Dengan meningkatnya penggunaan teknologi, masalah keamanan data dan privasi menjadi semakin penting, karena banyak perusahaan menghadapi risiko pelanggaran data.
5. Ketergantungan pada Teknologi: Ketergantungan yang tinggi pada teknologi dapat membuat pekerja kurang mampu beradaptasi ketika terjadi gangguan sistem atau masalah teknis.
6. Pengurangan Interaksi Antarkaryawan: Otomatisasi dapat mengurangi interaksi langsung antar karyawan karena pekerjaan cenderung lebih banyak dilakukan melalui mesin atau sistem.
7. Adaptasi Keterampilan: Kemajuan teknologi dapat menyebabkan perusahaan lebih mengutamakan penggunaan teknologi daripada sumber daya manusia, sehingga karyawan perlu terus-menerus beradaptasi dan meningkatkan keterampilan mereka.

3. Peran Digitalisasi dan Inovasi dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional dan Produktivitas

Digitalisasi dan inovasi memainkan peran sentral dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas di lingkungan kerja.

1. Digitalisasi Proses Bisnis: Mengubah proses manual menjadi otomatis menggunakan perangkat lunak atau software secara signifikan mengurangi waktu yang diperlukan untuk tugas berulang dan menghemat biaya tenaga kerja serta material.
2. Implementasi Sistem Manajemen Digital Terintegrasi: Sistem manajemen digital (DMS) yang terintegrasi memungkinkan otomatisasi alur kerja dan peningkatan efisiensi operasional dengan mengintegrasikan berbagai aspek bisnis seperti manajemen inventaris dan pelacakan berkas.
3. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Digital Karyawan: Kunci keberhasilan transformasi digital adalah memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengoperasikan teknologi baru. Investasi

dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan digital sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif.

4. Membangun Budaya Kerja Adaptif dan Kolaboratif: Menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan berkolaborasi dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas. Inovasi tenaga kerja (
5. Workforce innovation) secara strategis menggunakan teknologi dan metodologi baru untuk meningkatkan produktivitas dan kolaborasi.
6. Pemanfaatan Data dan AI: Kemajuan dalam kecerdasan buatan (AI) dan analisis data memungkinkan perusahaan menggali wawasan berharga dari data mereka. Algoritma machine learning dapat menganalisis pola kompleks untuk mengidentifikasi tren, peluang, dan risiko potensial, mendukung pengambilan keputusan yang lebih terinformasi dan responsif.

Dampak negatif teknologi yang paling menonjol adalah risiko pengangguran dan kesenjangan keterampilan. Hal ini terjadi karena pekerjaan rutin dan berulang semakin banyak yang digantikan oleh otomatisasi, sementara kebutuhan akan keterampilan baru yang berkaitan dengan teknologi digital, analitik data, dan kecerdasan buatan terus meningkat. Jika individu dan perusahaan tidak mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ini, ketidaksetaraan di tempat kerja akan semakin memburuk. Situasi ini menggarisbawahi perlunya pemerintah, industri, dan individu untuk secara proaktif melakukan investasi besar-besaran dalam program reskilling (pelatihan ulang untuk pekerjaan baru) dan upskilling (peningkatan keterampilan untuk pekerjaan yang ada). Kurikulum pendidikan harus direvitalisasi untuk lebih fokus pada pengembangan keterampilan digital dan non-teknis, seperti kreativitas, empati, dan pemecahan masalah kompleks, karena keterampilan ini relatif sulit diotomatisasi. Langkah ini tidak hanya bertujuan untuk bertahan dalam perubahan, tetapi juga untuk menciptakan peluang baru di pasar kerja yang terus bertransformasi.

Meskipun teknologi memiliki kapasitas untuk mengotomatisasi banyak tugas, efisiensi optimal justru tercapai ketika teknologi dan manusia bersinergi. Teknologi memang mampu mengurangi kesalahan dan mempercepat proses secara signifikan. Namun, peran manusia tetap krusial untuk inovasi, pengambilan keputusan strategis, dan interaksi yang kompleks yang tidak dapat

sepenuhnya digantikan oleh mesin. Digitalisasi yang sukses juga tidak hanya bergantung pada implementasi perangkat keras dan lunak semata, tetapi juga memerlukan perubahan perilaku dan pembentukan budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif. Perusahaan tidak boleh hanya berfokus pada aspek teknis implementasi teknologi, tetapi juga pada bagaimana karyawan dapat menggunakan dan memanfaatkan teknologi tersebut secara maksimal. Ini berarti membangun budaya inovasi, mempromosikan kolaborasi antar tim, dan memastikan keamanan data sebagai bagian integral dari strategi digitalisasi. Teknologi harus dipandang sebagai alat yang memberdayakan tenaga kerja, memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas-tugas bernilai tinggi, bukan sebagai pengganti yang membabi buta.

E. PERAN KESEHATAN DAN PENDIDIKAN DALAM PRODUKTIVITAS

Investasi dalam kesehatan dan pendidikan merupakan fondasi esensial bagi pengembangan modal manusia, yang pada gilirannya secara langsung memengaruhi produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi nasional.

1. Hubungan antara Investasi Kesehatan dan Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Nasional.

- **Konsep Modal Manusia:** Modal manusia didefinisikan sebagai akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan yang diinvestasikan dan diperoleh individu sepanjang hidup mereka. Modal ini memungkinkan individu untuk merealisasikan potensi mereka sebagai anggota masyarakat yang produktif.
- **Investasi dalam Modal Manusia:** Bank Dunia memandang pendidikan sebagai elemen fundamental dalam membangun modal manusia. Oleh karena itu, Bank Dunia menyarankan negara-negara anggota untuk memprioritaskan investasi dalam pendidikan dan kesehatan guna memfasilitasi adaptasi terhadap kemajuan teknologi dan memanfaatkan peluang kerja di masa depan.
- **Korelasi Positif:** Terdapat korelasi positif yang kuat antara modal manusia (yang sering diukur dengan rata-rata lama sekolah dan angka harapan hidup) dengan Produk Domestik Bruto (PDB) per kapita. Investasi di sektor pendidikan dan kesehatan secara langsung meningkatkan produktivitas

manusia, yang pada akhirnya menghasilkan output per orang yang lebih tinggi.

- Kesehatan sebagai Prasyarat: Kesehatan diakui sebagai prasyarat mutlak bagi peningkatan produktivitas dan merupakan komponen vital dalam pembangunan ekonomi sebagai input produksi agregat. Kesehatan dan pendidikan adalah bagian yang tak terpisahkan dari setiap individu, berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi manusia dalam segala bidang kegiatan.
- Kontribusi terhadap Pertumbuhan Ekonomi: Pendidikan dan kesehatan secara signifikan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi tenaga kerja. Peningkatan produktivitas yang dicapai melalui pendidikan juga akan mendorong investasi dalam kesehatan (misalnya, melalui pemahaman tentang gaya hidup sehat), dan sebaliknya, kesehatan yang memadai memungkinkan individu untuk menerima pendidikan dengan lebih cepat dan efektif.
- Indikator Kualitas SDM: Kemampuan fisik, yang terkait erat dengan kesehatan, merupakan salah satu indikator kunci kualitas SDM.
- Dampak pada Pendapatan dan Kesejahteraan: Investasi dalam modal manusia cenderung meningkatkan inovasi, mendorong produksi, dan meningkatkan profitabilitas. Semua faktor ini pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi, yang kemudian meningkatkan permintaan akan tenaga kerja, mengurangi pengangguran, dan meningkatkan standar hidup secara keseluruhan.

b. Korelasi Positif antara Pendidikan, Kesehatan, dan Produktivitas

- Pendidikan yang lebih tinggi secara umum berkorelasi dengan tingkat modal manusia yang lebih tinggi dan produktivitas tenaga kerja yang lebih baik.
- Studi menunjukkan bahwa pendidikan dan kesehatan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
- Pendidikan kesehatan secara spesifik memiliki dampak positif pada perubahan perilaku menuju gaya hidup sehat, penurunan

beban penyakit dan biaya perawatan kesehatan, serta peningkatan kualitas hidup dan produktivitas. Pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan kesadaran kesehatan masyarakat, yang secara langsung berdampak pada kualitas dan produktivitas.

- Institusi pendidikan yang kuat secara signifikan memengaruhi dan meningkatkan produktivitas melalui modal manusia yang mereka ciptakan dan dengan memperkuat kapasitas infrastruktur.

c. Implikasi Kebijakan Investasi Modal Manusia terhadap Produktivitas

1. Pemerintah memiliki peran sentral dalam berinvestasi di sektor pendidikan dan kesehatan untuk mengembangkan modal manusia.
2. Peningkatan anggaran pendidikan dan pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri adalah upaya konkret pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
3. Penyediaan beasiswa bagi tenaga kerja yang ingin melanjutkan pendidikan atau pelatihan merupakan langkah penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
4. Pemerintah harus mendorong perusahaan untuk berinvestasi dalam pelatihan karyawan agar mereka dapat menggunakan dan memanfaatkan teknologi secara maksimal, memastikan sinergi antara investasi teknologi dan pengembangan SDM.
5. Kebijakan yang mendorong kemitraan strategis antara sektor publik dan swasta dalam pengembangan SDM sangat penting untuk menciptakan ekosistem yang mendukung.
6. Revitalisasi kurikulum pendidikan dan pelatihan, peningkatan akses dan kualitas pendidikan vokasi, serta penguatan regulasi perlindungan pekerja adalah langkah- langkah kebijakan yang komprehensif.

Studi di Kalimantan Barat menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pendidikan dan kesehatan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Penjelasan untuk temuan ini adalah bahwa mayoritas penduduk di wilayah tersebut bekerja di sektor pertanian, yang tidak terlalu bergantung pada tingkat pendidikan formal yang tinggi. Selain itu,

rendahnya aksesibilitas layanan kesehatan publik dan tingginya angka malnutrisi juga berkontribusi pada kurangnya dampak signifikan dari kesehatan secara individual. Namun, yang menarik adalah bahwa secara simultan, pendidikan, kesehatan, dan Pembentukan Modal Tetap Bruto (PMTB) secara signifikan memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dampak individualnya mungkin kecil atau tersembunyi dalam konteks tertentu, kombinasi investasi ini secara keseluruhan memiliki peran krusial.

Berbeda dengan Kalimantan Barat, studi di Sumatera Barat menemukan bahwa tingkat pendidikan dan tingkat kesehatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Temuan ini konsisten dengan teori bahwa pendidikan tinggi meningkatkan pengetahuan dan informasi, yang kemudian tercermin pada peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja. Selain itu, studi ini juga menyoroti interdependensi antara modal kesehatan dan pendidikan: modal kesehatan yang lebih baik dapat meningkatkan pengembalian investasi pendidikan (karena kesehatan penting untuk kehadiran dan konsentrasi di sekolah), dan modal pendidikan yang lebih baik dapat meningkatkan pengembalian investasi kesehatan (karena program kesehatan sering bergantung pada keterampilan dasar yang dipelajari di sekolah).

Perbandingan antara studi di Kalimantan Barat dan Sumatera Barat menunjukkan bahwa bukan hanya *jumlah* investasi dalam pendidikan dan kesehatan yang penting, tetapi juga *kualitas* dan *relevansinya* dengan konteks lokal. Jika pendidikan yang diberikan tidak relevan dengan kebutuhan pasar kerja lokal (misalnya, di daerah yang didominasi sektor pertanian yang tidak membutuhkan pendidikan formal tinggi), atau layanan kesehatan yang disediakan tidak efektif dalam meningkatkan status kesehatan riil, maka dampaknya terhadap produktivitas tidak akan signifikan. Hal ini menggarisbawahi perlunya kebijakan pemerintah yang lebih terarah dan kontekstual. Ini berarti merancang kurikulum pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik industri lokal, meningkatkan kualitas layanan kesehatan dasar yang dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat, dan memastikan bahwa investasi tersebut benar-benar diterjemahkan menjadi peningkatan keterampilan dan kesejahteraan yang dapat langsung memengaruhi produktivitas di sektor-sektor dominan.

Laporan Bank Dunia secara konsisten menekankan bahwa modal manusia adalah fondasi bagi terciptanya pekerjaan yang layak, pertumbuhan ekonomi yang inklusif, dan kemampuan suatu negara untuk beradaptasi di dunia kerja yang terus berubah. Investasi

dalam pendidikan dan kesehatan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga mendorong kewirausahaan dan inovasi di tingkat nasional. Ini menunjukkan bahwa modal manusia bukan hanya tentang efisiensi dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga tentang menciptakan kapasitas intrinsik untuk pertumbuhan jangka panjang dan ketahanan terhadap guncangan ekonomi. Implikasi dari perspektif ini adalah bahwa pemerintah harus melihat investasi dalam modal manusia sebagai prioritas utama pembangunan nasional. Ini mencakup tidak hanya pendidikan formal dan layanan kesehatan dasar, tetapi juga pengembangan keterampilan seumur hidup, dukungan untuk inovasi, dan penciptaan lingkungan yang memungkinkan individu untuk sepenuhnya memanfaatkan potensi mereka sebagai agen perubahan ekonomi.

F. STUDI KASUS: DAMPAK PELATIHAN VOKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA

Pelatihan vokasi memainkan peran yang sangat penting dalam mengatasi tantangan pasar kerja modern, khususnya dalam mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Program-program ini dirancang untuk membekali individu dengan keterampilan praktis yang relevan dan dibutuhkan oleh pasar kerja, sehingga secara signifikan meningkatkan tingkat kesempatan kerja mereka. Kualifikasi dari Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Kejuruan (TVET) telah terbukti berkorelasi dengan penurunan tingkat pengangguran hingga 40% di beberapa negara.

Pelatihan vokasi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas pekerja. Pekerja yang telah menerima pelatihan vokasi memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu, pelatihan vokasi memiliki peran krusial dalam mengurangi pengangguran di kalangan kelompok rentan, seperti individu berpenghasilan rendah, minoritas, dan penyandang disabilitas, dengan memberikan mereka keterampilan yang dibutuhkan untuk bersaing di pasar kerja. Manfaat lainnya termasuk peningkatan pendapatan dan prospek karir bagi lulusan vokasi, serta dorongan terhadap inovasi dan kewirausahaan yang memicu perkembangan ekonomi lokal. Secara keseluruhan, pelatihan vokasi membantu membangun tenaga kerja yang terampil, adaptif, dan siap menghadapi dinamika pasar global serta kemajuan teknologi. Contoh Studi Kasus Sukses Pelatihan Vokasi di Indonesia

1. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Sidoarjo:

BPVP Sidoarjo merupakan contoh nyata lembaga pelatihan vokasi yang berperan aktif dalam mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo.

- o Fungsi Utama: BPVP Sidoarjo menyelenggarakan program pelatihan online dan offline yang berbasis kompetensi. Program-program ini didukung oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan diajarkan oleh instruktur yang berkualitas serta telah terverifikasi. Fokus utama pelatihan adalah pada praktik (80% praktik, 20% teori) dan disesuaikan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Program kejuruan yang ditawarkan sangat beragam, meliputi instalasi penerangan, administrasi perkantoran, teknik pendingin domestik, audio video, CNC, menjahit, dan lain-lain. BPVP juga memanfaatkan Unit Pelatihan Bergerak (Mobile Training Unit - MTU) untuk menjangkau peserta di berbagai wilayah Sidoarjo.
- o Tingkat Keberhasilan: Antara tahun 2020 hingga 2022, BPVP Sidoarjo berhasil mencapai tingkat keberhasilan sebesar 98.2% dalam program pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitasnya.
- o Sertifikasi Kompetensi: BPVP Sidoarjo berkolaborasi dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk menyelenggarakan uji sertifikasi kompetensi. Peserta yang lulus pelatihan menerima dua sertifikat: satu dari BPVP sebagai bukti partisipasi, dan satu lagi dari BNSP yang memvalidasi kompetensi mereka. Sertifikasi BNSP ini menjadi aset berharga bagi pencari kerja.
- o Jejaring Pelatihan: Lembaga ini tidak hanya fokus pada pelatihan, tetapi juga mengimplementasikan program pendampingan pasca-pelatihan. BPVP Sidoarjo menghubungkan alumni yang mencari pekerjaan dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, termasuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Sidoarjo. Mereka juga menyelenggarakan program Job Market Fair (JMF) bekerja sama dengan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan perusahaan swasta. Selain itu, BPVP Sidoarjo berkolaborasi dengan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK Komunitas) dan

lembaga pelatihan kerja luar negeri untuk mendukung pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI).

- o Dampak: Upaya BPVP Sidoarjo secara signifikan berkontribusi pada pengurangan angka pengangguran, peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja, serta penciptaan tenaga kerja profesional yang mampu membuka usaha mandiri.

2. Pelatihan Vokasi untuk Pengembangan SDM Desa Papayan:

Inisiatif ini merupakan program pemerintah desa Papayan yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan kompetensi warganya agar dapat berkontribusi lebih signifikan pada pembangunan desa.

- o Tujuan: Program ini bertujuan untuk membekali warga desa dengan pengetahuan dan keterampilan praktis yang dibutuhkan untuk berkembang di pasar kerja yang kompetitif, mempersiapkan mereka untuk peluang kerja yang lebih baik, dan bahkan memberdayakan mereka untuk menciptakan lapangan kerja sendiri.
- o Bidang Fokus: Pelatihan disesuaikan dengan potensi ekonomi desa, dengan fokus pada tiga pilar utama: pertanian (teknik modern, manajemen lahan berkelanjutan), peternakan (manajemen ternak, produksi pakan efisien, pemasaran), dan kerajinan tangan (teknik tradisional dan kontemporer, desain produk, strategi pemasaran).
- o Dampak: Program ini diharapkan dapat meningkatkan penghasilan warga, menciptakan lapangan kerja baru, berkontribusi pada pembangunan desa, meningkatkan kualitas hidup, dan mengurangi pengangguran di desa.

3. Pendidikan Vokasi secara umum di Indonesia:

Pendidikan vokasi di Indonesia secara umum membekali pemuda dengan keterampilan teknis spesifik dan soft skill (seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu) yang relevan dengan kebutuhan industri. Program ini mempercepat waktu masuk ke dunia kerja, membuka peluang karir yang lebih luas, dan menumbuhkan rasa percaya diri pada pemuda. Pendidikan vokasi menyediakan pengalaman langsung dan pelatihan teknis komprehensif dengan peralatan dan teknologi terbaru, serta beberapa program juga memberikan pelatihan kewirausahaan. Dampak Pelatihan Vokasi terhadap Produktivitas dan Upah di Negara Berkembang

- Studi Eurofound:
 - o Efek pelatihan vokasi terhadap produktivitas secara rata-rata positif, namun efeknya cenderung lebih rendah dari yang biasanya dilaporkan dalam literatur penelitian. Perusahaan yang menawarkan pelatihan vokasi menunjukkan tingkat produktivitas 8% lebih tinggi dibandingkan yang tidak. Namun, produktivitas rata-rata hanya meningkat 0.67% ketika membandingkan perusahaan yang serupa.
 - o Dampak pelatihan vokasi lebih besar pada upah daripada produktivitas. Upah rata-rata 3.9% lebih tinggi di perusahaan yang menawarkan pelatihan.
 - o Dampak positif pelatihan pada produktivitas hanya cenderung terjadi pada perusahaan di mana 70% tenaga kerjanya adalah pekerja tetap. Demikian pula, dampak pada upah cenderung positif hanya jika proporsi pekerja tetap di atas 60%. Hal ini menunjukkan bahwa stabilitas kerja merupakan faktor penting dalam memaksimalkan pengembalian investasi pelatihan.
- Laporan World Bank, ILO, UNESCO:
 - o Sistem TVET di banyak negara berpenghasilan rendah dan menengah seringkali tidak selaras dengan kebutuhan keterampilan dan pasar kerja, dan belum siap menghadapi peningkatan permintaan TVET di masa depan.
 - o Meskipun potensinya tinggi, TVET seringkali gagal karena tantangan yang dihadapi peserta didik, dukungan guru yang tidak memadai, dan insentif yang lemah bagi penyedia.
 - o TVET sering dianggap sebagai jalur pendidikan kelas dua, yang dapat menghalangi calon siswa atau perusahaan untuk merekrut lulusan TVET.
 - o Namun, laporan ini juga menekankan bahwa TVET yang berfungsi dengan baik memastikan lulusan memiliki keterampilan yang tepat untuk pekerjaan saat ini dan siap beradaptasi di masa depan. Sistem TVET yang kuat dapat mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) melalui dukungan lapangan kerja dan produktivitas yang berkelanjutan dan efisien.

- Studi J-PAL:
 - o Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan program pelatihan vokasi bervariasi. Desain program yang cermat, yang mencakup fitur-fitur yang paling menjanjikan dan sesuai dengan konteks yang diberikan, sangat penting untuk efektivitasnya.
 - o Program pelatihan vokasi yang ditargetkan dengan baik ke sektor-sektor yang diminati dapat menjadi alternatif yang lebih layak untuk pekerjaan bergaji tinggi dibandingkan dengan gelar universitas yang mahal.
- Contoh Sukses di Negara Berkembang:
 - o Kisah-kisah inspiratif dari India, seperti Priya yang menjadi pengusaha penjahit dari seorang putus sekolah, Rohan yang menjadi profesional IT dari desa, Anjali yang sukses di bidang kecantikan, Vikram yang menjadi teknisi surya, dan Meena sebagai pengembang web, menunjukkan bagaimana pelatihan vokasi mengubah kehidupan secara signifikan.
 - o Lulusan TVET di negara berpenghasilan rendah mengalami peningkatan pendapatan 15% lebih tinggi daripada mereka yang hanya menerima pendidikan umum.

Meskipun terdapat bukti kuat mengenai dampak positif pelatihan vokasi, laporan ILO/World Bank/UNESCO menyoroti adanya ketidakselarasan antara sistem TVET dengan kebutuhan pasar kerja di negara-negara berkembang. Studi Eurofound juga menunjukkan bahwa dampak positif pelatihan vokasi lebih terasa di perusahaan dengan proporsi pekerja tetap yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan vokasi tidak dapat berdiri sendiri; keberhasilannya sangat bergantung pada relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri, dukungan yang kuat dari perusahaan (terutama dalam bentuk penyediaan pekerjaan tetap), dan kemitraan yang erat antara lembaga pelatihan dengan sektor swasta. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pemerintah harus mendorong kerangka regulasi yang memfasilitasi kemitraan yang lebih erat antara institusi pendidikan vokasi dan industri. Ini termasuk melibatkan praktisi industri dalam penyusunan kurikulum, menyediakan program magang yang terstruktur, dan memberikan insentif bagi perusahaan yang bersedia berinvestasi dalam pelatihan dan penyerapan lulusan vokasi. Desain program pelatihan harus fleksibel dan responsif terhadap perubahan kebutuhan pasar yang dinamis.

Studi kasus di Indonesia, seperti BPVP Sidoarjo dan inisiatif di Desa Papayan, serta kisah sukses di negara berkembang lainnya seperti India, secara jelas menunjukkan bahwa pelatihan vokasi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan mengurangi pengangguran, tetapi juga secara signifikan meningkatkan penghasilan, menciptakan lapangan kerja baru, dan berkontribusi pada pembangunan komunitas. Hal ini memberikan peluang nyata bagi kelompok masyarakat yang kurang beruntung untuk memutus siklus kemiskinan dan mencapai mobilitas sosial-ekonomi yang lebih baik. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pelatihan vokasi harus diakui dan dipromosikan sebagai jalur pendidikan yang berharga dan setara dengan pendidikan akademik, terutama di negara berkembang. Kebijakan harus memastikan akses yang adil terhadap pelatihan vokasi berkualitas tinggi bagi semua lapisan masyarakat, termasuk kelompok rentan, untuk mendorong mobilitas sosial-ekonomi dan pembangunan yang inklusif.

BAB 4

HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERLINDUNGAN PEKERJA

A. HUBUNGAN ANTARA PEKERJA DAN PEMBERI PEKERJA

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja merupakan fondasi utama dalam struktur ketenagakerjaan yang legal dan etis. Literatur Indonesia banyak menyoroti aspek hukum, perlindungan pekerja, dinamika outsourcing, ketentuan perjanjian kerja, dan pengaruh regulasi seperti UU Cipta Kerja. Fokus utama adalah pada keadilan kerja, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), konflik industrial, dan perlindungan pasca PHK. Perubahan zaman juga membawa dimensi baru seperti gig economy dan hubungan kerja non-standar.

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja merupakan fondasi utama dalam struktur ketenagakerjaan yang legal dan etis. Literatur Indonesia banyak menyoroti aspek hukum, perlindungan pekerja, dinamika outsourcing, ketentuan perjanjian kerja, dan pengaruh regulasi seperti UU Cipta Kerja. Fokus utama adalah pada keadilan kerja, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), konflik industrial, dan perlindungan pasca PHK. Perubahan zaman juga membawa dimensi baru seperti gig economy dan hubungan kerja non-standar.

Dalam Pasal 57 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa bentuk perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat dengan Bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin yang jelas. Oleh karena itu perjanjian kerja yang memiliki batas waktu tertentu, wajib menggunakan perjanjian dalam bentuk perjanjian tertulis. Kemudian dalam ayat (2) disebutkan bahwa Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk tidak tertulis merupakan hal yang bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud dalam ayat Jurnal Interpretasi Hukum Vol. 2, No. 1, 2021 160 (1)

tersebut diatas maka perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan penyedia kerja tersebut dapat dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerja yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis pada perusahaan pemberi kerja akan memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja dengan jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

1. Hak Hak Pekerja

Segala hak dan kewajiban pekerja mengikuti ketentuan yang termuat dalam undang- undang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagai berikut:

1. Dalam Pasal (6) menyebutkan bahwa setiap pekerja yang bekerja pada penyedia kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja atau pihak lainnya yang berkaitan.
2. Dalam Pasal (60) menyatakan bahwa pekerja waktu tidak tertentu pada awal pelaksanaan hubungan kerja melaksasnakan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dan diberikan upah tidak kurang dari upah minimum yang berlaku.
3. Dalam Pasal (63), pekerja berhak memperoleh Surat pengangkatan dari perusahaan yang didalamnya termuat keterangan sebagai berikut:
 - 1) Nama pekerja dan alamat pekerja;
 - 2) Tanggal pekerja mulai bekerja;
 - 3) Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja;
 - 4) Besarnya upah yang diterima oleh pekerja.
4. Dalam Pasal (78) menyatakan pekerja memperoleh upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku antara pengusaha dan pekerja.
5. Dalam Pasal (79) menyatakan pekerja berhak atas cuti dalam 12 (dua belas) hari kerja, untuk pekerja dengan masa kerja 12 (dua belas) bulan dan istirahat selama 60 (enam puluh) hari kerja untuk pekerja dengan masa kerja 6 (enam) tahun.
6. Dalam Pasal (85) pekerja wajib tidak bekerja pada hari libur resmi, apabila pekerja bekerja pada hari tersebut maka pekerja berhak memperoleh upah kerja lembur sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.
7. Dalam Pasal (86), tiap pekerja berhak untuk memperoleh keselamatan kerja, perlindungan serta kesehatan kerja, moral

dan kesusilaan, serta yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta sesuai dengan nilai-nilai agama.

8. Dalam Pasal (156), dinyatakan bahwa pekerja berhak untuk memperoleh uang pesangon apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tertentu.

2. Kewajiban Pekerja

Selain memiliki hak, tentu saja pekerja memiliki kewajiban dalam melaksanakan hubungan kerja pada perusahaan tempatnya bekerja agar memperoleh hak-hak tersebut. Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata terdapat ketentuanketentuan mengenai kewajiban pekerja yang diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1630b dan 1603c, yaitu adalah sebagai berikut:

1. Pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan tersebut merupakan tugas utama dari pekerja yang wajib dilaksanakan agar memperoleh haknya sebagai pekerja, namun dengan seijin pemberi kerja, pekerja dapat memberikan pekerjaannya kepada perwakilannya.
2. Pekerja berkewajiban untuk mentaati segala aturan dan petunjuk dari pemberi kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
3. Pekerja berkewajiban membayar denda dang anti rugi apabila pekerja melakukan perbuatan yang dapat merugikan pemberi kerja baik karena kesengajaan ataupun kelalaian yang sesuai dengan prinsip hukum pekeerja.

Pasal-pasal tersebut diatas adalah beberapa hak yang dimiliki oleh pemberi kerja yang diterima dari pekerja yang merupakan aturan atau ketentuan yang memberikan batasan atau aturan bagi pekerjajanya dalam melaksanakan kewajibannya bekerja.

a. Karakteristik Hubungan Kerja Modern a. Hubungan Kontraktual

Hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja yang jelas dan mengikat kedua belah pihak. Kontrak kerja harus memuat:

1. Identitas para pihak
2. Jabatan atau jenis pekerjaan
3. Tempat dan waktu kerja
4. Besaran upah dan cara pembayaran

5. Hak dan kewajiban masing-masing pihak
 6. Jangka waktu berlakunya perjanjian
- b. Hubungan Hirarkis

Struktur organisasi yang jelas dengan pembagian wewenang dan tanggung jawab yang tegas. Pekerja memiliki kewajiban untuk mematuhi instruksi atasan yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum.

- c. Hubungan Saling Ketergantungan

Pengusaha membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan usahanya, sementara pekerja membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketergantungan ini menciptakan keseimbangan yang perlu dijaga.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Hubungan Kerja

- a) Faktor Internal

1. Budaya perusahaan dan nilai-nilai organisasi
2. Sistem manajemen dan kepemimpinan
3. Struktur organisasi dan pembagian tugas
4. Sistem komunikasi internal
5. Program pengembangan SDM

- b) Faktor Eksternal

1. Kondisi ekonomi nasional dan global
2. Kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan
3. Perkembangan teknologi
4. Kondisi pasar tenaga kerja
5. Tekanan dari organisasi pekerja dan masyarakat

B. SERIKAT BURUH DAN PERUNDINGAN BERSAMA

1. Pengertian dan Sejarah Serikat Buruh

Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Keberadaan serikat buruh merupakan manifestasi dari hak fundamental manusia untuk berserikat dan berkumpul. Dalam konteks hubungan industrial, serikat buruh berfungsi sebagai penyeimbang

kekuatan (*countervailing power*) terhadap posisi pengusaha yang secara struktural memiliki kekuatan ekonomi yang lebih besar. Tanpa adanya serikat buruh, pekerja individual akan berada dalam posisi yang sangat lemah dalam bernegosiasi dengan pengusaha, terutama dalam hal upah, kondisi kerja, dan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang.

Filosofi dasar pembentukan serikat buruh adalah solidaritas dan kolektivitas. Prinsip "bersatu kita teguh, bercerai kita runtuh" menjadi landasan utama dalam mengorganisir pekerja. Melalui serikat buruh, aspirasi dan kepentingan pekerja dapat disampaikan secara lebih efektif karena memiliki kekuatan tawar yang lebih besar. Serikat buruh juga berperan sebagai sekolah demokrasi bagi para anggotanya, dimana mereka belajar berorganisasi, bermusyawarah, dan mengambil keputusan secara kolektif.

Dalam perjalanan sejarahnya, serikat buruh di Indonesia telah mengalami berbagai fase perkembangan yang mencerminkan dinamika politik dan ekonomi nasional. Pada era kolonial, pembentukan organisasi pekerja pertama seperti *Vereeniging van Spoor en Tramweg Personeel (VSTP)* pada tahun 1908 menandai kesadaran awal pekerja Indonesia akan pentingnya berorganisasi. VSTP, yang beranggotakan pegawai kereta api dan trem, tidak hanya memperjuangkan kepentingan ekonomi anggotanya, tetapi juga menjadi salah satu wadah kebangkitan nasional.

Masa kemerdekaan membawa angin segar bagi gerakan serikat buruh. Berbagai federasi serikat pekerja bermunculan dengan orientasi ideologi yang beragam. Ada yang berhaluan sosialis, nasionalis, maupun religius. Keragaman ini mencerminkan pluralitas masyarakat Indonesia, namun di sisi lain juga menciptakan fragmentasi yang kadang melemahkan posisi tawar pekerja secara keseluruhan.

Era Orde Baru membawa perubahan dramatis dalam lanskap serikat buruh Indonesia. Sistem Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang bersifat tunggal diberlakukan dengan alasan stabilitas politik dan pembangunan ekonomi. Meskipun memberikan kontrol yang ketat terhadap gerakan buruh, sistem ini juga memiliki dampak positif dalam hal standarisasi perlindungan pekerja dan mencegah perpecahan yang kontraproduktif.

Reformasi 1998 membuka kembali kebebasan berserikat yang telah lama tertutup. Berbagai konfederasi serikat pekerja bermunculan dengan orientasi dan strategi yang beragam. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera

Indonesia (KSBSI), dan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) menjadi tiga konfederasi utama yang mewakili jutaan pekerja Indonesia. Era ini ditandai dengan meningkatnya militansi buruh, tetapi juga fragmentasi yang kadang melemahkan efektivitas perjuangan kolektif.

2. Sejarah dan Evolusi Serikat Buruh

Gerakan serikat buruh di Indonesia memiliki akar sejarah yang panjang, dimulai dari masa kolonial Belanda. Serikat Buruh Kereta Api (VSTP) yang didirikan pada 1908 merupakan salah satu organisasi buruh pertama yang memiliki dampak signifikan terhadap pergerakan nasional.

Pada era Orde Baru, serikat buruh mengalami pembatasan yang ketat melalui sistem serikat buruh tunggal dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai satu-satunya organisasi yang diakui. Reformasi 1998 membuka ruang kebebasan berserikat yang lebih luas, yang diwujudkan dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

3. Fungsi dan Peran Serikat Buruh

Fungsi dan peran serikat buruh sangat penting dalam dunia ketenagakerjaan. Serikat buruh (atau serikat pekerja) adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja untuk melindungi dan memperjuangkan hak serta kepentingan mereka di tempat kerja. Berikut adalah penjelasan lengkapnya:

1. `Fungsi Representasi: Serikat buruh berperan sebagai perwakilan kolektif pekerja dalam berhadapan dengan manajemen. Fungsi ini mencakup penyampaian aspirasi, keluhan, dan tuntutan pekerja secara terorganisir.
2. `Fungsi Negosiasi: Melalui perundingan bersama, serikat buruh menegosiasikan syarat- syarat kerja yang lebih baik. Proses negosiasi ini meliputi upah, jam kerja, fasilitas, dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja.
3. Fungsi Advokasi: Serikat buruh memberikan bantuan hukum kepada anggotanya yang menghadapi masalah ketenagakerjaan. Hal ini termasuk pendampingan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Fungsi Edukasi: Serikat buruh menyelenggarakan program pendidikan untuk meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban pekerja. Program ini mencakup pelatihan mengenai

keselamatan kerja, hak-hak pekerja, dan keterampilan berorganisasi.

4. Perundingan Bersama (Collective Bargaining)

Perundingan bersama adalah proses negosiasi antara serikat buruh dan pemberi kerja untuk mencapai kesepakatan mengenai syarat-syarat kerja. Proses ini merupakan manifestasi dari demokrasi industrial, dimana kedua belah pihak memiliki posisi tawar yang seimbang.

Tahapan Perundingan Bersama:

1. **Persiapan:** Kedua belah pihak menyiapkan data dan argumen yang akan digunakan dalam negosiasi. Serikat buruh biasanya melakukan survei terhadap anggotanya untuk mengetahui prioritas tuntutan.
2. **Pembukaan:** Negosiasi dimulai dengan presentasi posisi masing-masing pihak. Serikat buruh menyampaikan tuntutan, sementara manajemen memberikan respons awal.
3. **Negosiasi Intensif:** Tahap ini melibatkan diskusi mendalam mengenai setiap poin tuntutan. Proses ini bisa berlangsung dalam beberapa putaran pertemuan.
4. **Penyelesaian:** Negosiasi berakhir dengan tercapainya kesepakatan yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

e. Strategi Negosiasi

Serikat buruh menggunakan berbagai strategi dalam perundingan, mulai dari pendekatan kooperatif hingga konfrontatif. Strategi kooperatif menekankan pada pencarian solusi win-win, sementara strategi konfrontatif melibatkan penggunaan aksi kolektif seperti mogok kerja sebagai alat tekanan.

Efektivitas negosiasi sangat bergantung pada kemampuan negosiator, kekuatan organisasi serikat buruh, dan kondisi ekonomi perusahaan. Serikat buruh yang memiliki anggota banyak dan terorganisir dengan baik umumnya memiliki posisi tawar yang lebih kuat.

C. UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami perkembangan signifikan, terutama dengan

diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menjadi landasan utama dalam mengatur hubungan industrial dan memberikan perlindungan komprehensif bagi pekerja.

1. Evolusi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Sebelum kemerdekaan, Indonesia menerapkan sistem hukum kolonial yang tidak memberikan perlindungan memadai bagi pekerja pribumi. Setelah kemerdekaan, pemerintah mulai mengembangkan regulasi ketenagakerjaan yang lebih progresif.

1. Era Orde Lama: Periode ini ditandai dengan semangat nasionalisme yang tinggi. UU No. 12 Tahun 1948 tentang Kerja menjadi dasar hukum ketenagakerjaan pertama yang dibuat oleh pemerintah Indonesia.
2. Era Orde Baru: Fokus pada stabilitas politik dan pertumbuhan ekonomi tercermin dalam kebijakan ketenagakerjaan yang menekankan pada disiplin kerja dan produktivitas. UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja menjadi regulasi utama pada periode ini.
3. Era Reformasi: Demokratisasi membawa perubahan fundamental dalam hukum ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003 mencerminkan pendekatan yang lebih seimbang antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja.

2. Prinsip-Prinsip Dasar UU Ketenagakerjaan

1. Prinsip Kebebasan Berserikat: Undang-undang menjamin hak pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat buruh. Prinsip ini merupakan implementasi dari konvensi ILO (International Labour Organization) tentang kebebasan berserikat.
2. Prinsip Non-Diskriminasi: Setiap pekerja memiliki hak yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, atau latar belakang lainnya. Prinsip ini tercermin dalam ketentuan mengenai upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
3. Prinsip Perlindungan: Negara berkewajiban melindungi pekerja dari eksploitasi dan kondisi kerja yang membahayakan. Perlindungan ini mencakup aspek fisik, ekonomi, dan sosial.

4. Prinsip Pembangunan Berkelanjutan: Regulasi ketenagakerjaan harus mendukung pembangunan ekonomi jangka panjang dengan tetap memperhatikan kesejahteraan pekerja.

3. Substansi Utama UU No. 13 Tahun 2003

1. Perencanaan Tenaga Kerja: Undang-undang mengamanatkan pemerintah untuk menyusun perencanaan tenaga kerja yang komprehensif. Hal ini meliputi proyeksi kebutuhan tenaga kerja, pengembangan keterampilan, dan penyediaan lapangan kerja.
2. Kesempatan Kerja: Regulasi memberikan jaminan kesetaraan kesempatan kerja bagi semua warga negara. Pemberi kerja dilarang melakukan diskriminasi dalam rekrutmen, penempatan, dan promosi.
3. Pelatihan Kerja: Undang-undang mewajibkan penyelenggaraan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas pekerja. Pelatihan dapat diselenggarakan oleh pemerintah, swasta, atau lembaga pelatihan lainnya.
4. Penempatan Tenaga Kerja: Regulasi mengatur mekanisme penempatan tenaga kerja, baik di dalam negeri maupun luar negeri. Perlindungan khusus diberikan kepada tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.
5. Hubungan Kerja: Undang-undang mengatur secara detail mengenai perjanjian kerja, waktu kerja, istirahat, upah, dan kesejahteraan pekerja.
6. Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan: Aspek ini mencakup keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak, sistem pengupahan yang adil, dan program kesejahteraan.
7. Hubungan Industrial: Regulasi mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk peran serikat buruh dan lembaga penyelesaian perselisihan.
8. Pengawasan: Undang-undang menetapkan sistem pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan implementasi regulasi di lapangan.

4. Tantangan Implementasi

Meskipun UU No. 13 Tahun 2003 telah memberikan kerangka hukum yang komprehensif, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan:

1. Kapasitas Pengawasan: Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi menjadi kendala utama dalam penegakan hukum.
2. Kesadaran Hukum: Tingkat pemahaman pekerja dan pemberi kerja terhadap ketentuan undang-undang masih bervariasi, terutama di sektor informal dan UMKM.
3. Koordinasi Antar Lembaga: Implementasi undang-undang melibatkan berbagai instansi pemerintah, sehingga diperlukan koordinasi yang efektif untuk menghindari tumpang tindih atau kesenjangan regulasi.

D. HAK PEKERJA DAN KONDISI KERJA LAYAK

Konsep decent work atau kerja layak telah menjadi paradigma global dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan. Indonesia, sebagai anggota ILO, berkomitmen untuk mewujudkan kondisi kerja yang layak bagi seluruh pekerjanya.

1. Dimensi Kerja Layak

Dimensi Kerja Layak adalah konsep yang diperkenalkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) untuk menggambarkan kondisi kerja yang memenuhi standar minimum yang adil dan manusiawi bagi semua pekerja. Kerja layak bertujuan untuk memastikan bahwa semua orang mendapatkan kesempatan kerja yang produktif dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan martabat manusia. Ada empat dimensi utama kerja layak, yaitu:

1. Kesempatan Kerja (Employment Opportunity)

Setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang produktif dan memberikan penghasilan yang layak. Hal ini mencakup akses yang setara terhadap kesempatan kerja tanpa diskriminasi.

2. Hak-Hak di Tempat Kerja (Rights at Work)

Pekerja memiliki hak fundamental yang harus dihormati, termasuk kebebasan berserikat, hak berunding secara kolektif, bebas dari kerja paksa, dan perlindungan dari pekerja anak.

3. Perlindungan Sosial (Social Protection)

Sistem perlindungan sosial yang komprehensif mencakup jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian.

4. Dialog Sosial (Social Dialogue)

Partisipasi aktif pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah dalam pembentukan kebijakan ketenagakerjaan melalui mekanisme tripartit.

b. Hak-Hak Fundamental Pekerja

Setiap orang yang bekerja, baik di kantor, pabrik, kebun, maupun toko, punya hak-hak dasar yang harus dihormati. Hak-hak ini disebut hak fundamental pekerja. artinya, hak ini melekat pada setiap pekerja, apa pun latar belakangnya.

1. Hak atas Upah yang Adil: Setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Upah harus mampu memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya. Sistem pengupahan di Indonesia menggunakan pendekatan upah minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL). Penetapan upah minimum melibatkan survei harga kebutuhan pokok dan mempertimbangkan kondisi ekonomi daerah.
2. Hak atas Waktu Kerja yang Wajar: Undang-undang membatasi jam kerja maksimal 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja. Pembatasan ini dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.
3. Hak atas Istirahat dan Cuti: Pekerja berhak mendapatkan istirahat harian, istirahat mingguan, dan cuti tahunan. Hak ini penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental pekerja.
4. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Pemberi kerja wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Hal ini mencakup penyediaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan, dan program kesehatan kerja.
5. Hak atas Pengembangan Karir: Pekerja berhak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan karir melalui program pelatihan dan pendidikan.

3. Kondisi Kerja Layak dalam Konteks Global

Globalisasi dan persaingan ekonomi internasional sering kali menciptakan tekanan untuk menurunkan standar kerja. Fenomena "race to the bottom" terjadi ketika negara-negara berlomba menarik investasi dengan menawarkan upah buruh yang rendah dan regulasi yang longgar.

Indonesia menghadapi dilema antara menarik investasi dan melindungi pekerja. Pendekatan yang diambil adalah meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan dan teknologi, sehingga pekerja Indonesia dapat bersaing dengan kualitas, bukan hanya dengan upah rendah.

- a) Peran Perusahaan Multinasional: Perusahaan multinasional memiliki tanggung jawab khusus untuk menerapkan standar kerja yang sama di seluruh operasi globalnya. Konsep Corporate Social Responsibility (CSR) mendorong perusahaan untuk tidak hanya mencari keuntungan, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat.
- b) Sertifikasi dan Standar Internasional: Berbagai skema sertifikasi seperti SA8000, Fair Trade, dan ISO 26000 memberikan insentif bagi perusahaan untuk menerapkan standar kerja yang lebih tinggi. Konsumen global semakin sadar akan kondisi kerja dalam rantai pasok produk yang mereka beli.

Kondisi kerja layak dalam konteks global mengacu pada situasi kerja yang menjamin kesejahteraan, keselamatan, dan keadilan bagi semua pekerja di seluruh dunia. Kondisi ini berarti setiap pekerja harus mendapatkan pekerjaan yang memberikan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, memiliki jam kerja yang wajar, bekerja dalam lingkungan yang aman, serta mendapatkan perlindungan sosial seperti jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

Secara global, kondisi kerja layak juga berarti pekerja bebas dari diskriminasi, tidak dipaksa bekerja, dan tidak dieksploitasi, termasuk larangan terhadap kerja paksa dan pekerja anak. Pekerja harus memiliki hak untuk berserikat, berunding dengan pemberi kerja, dan mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri. Kondisi kerja layak menjadi standar internasional yang terus diperjuangkan agar semua negara memberikan perlindungan yang sama terhadap hak-hak pekerja.

4. Tantangan dalam Mewujudkan Kerja Layak

1. Sektor Informal: Mayoritas pekerja Indonesia bekerja di sektor informal yang tidak tercover oleh regulasi ketenagakerjaan formal. Pekerja sektor informal umumnya tidak memiliki jaminan sosial, upah yang stabil, atau perlindungan hukum.
2. Gender dan Kerja: Kesenjangan gender dalam dunia kerja masih menjadi tantangan. Perempuan sering menghadapi diskriminasi dalam rekrutmen, promosi, dan pengupahan. Selain itu, beban ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga menciptakan tantangan khusus bagi pekerja perempuan.
3. Pekerja Migran: Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sering menghadapi kondisi kerja yang tidak layak. Perlindungan hukum yang terbatas dan ketergantungan pada agen tenaga kerja menciptakan kerentanan khusus.
4. Teknologi dan Masa Depan Kerja: Revolusi industri 4.0 mengubah lanskap pekerjaan. Otomatisasi dan kecerdasan buatan berpotensi menggantikan banyak pekerjaan, sementara menciptakan jenis pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan berbeda

E. PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN

Konflik dalam hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari sepenuhnya. Yang terpenting adalah ketersediaan mekanisme penyelesaian yang efektif, adil, dan dapat diakses oleh semua pihak.

1. Tipologi Perselisihan Hubungan Industrial

1. Perselisihan Hak: Konflik yang timbul karena tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan. Contohnya adalah keterlambatan pembayaran upah, tidak diberikannya cuti yang menjadi hak pekerja, atau pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja.
2. Perselisihan Kepentingan: Konflik yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan

perusahaan. Contohnya adalah negosiasi kenaikan upah, perubahan jam kerja, atau penambahan fasilitas kerja.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Konflik yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Jenis perselisihan ini seringkali paling kompleks karena melibatkan aspek ekonomi dan emosional.
4. Perselisihan antar Serikat Buruh: Konflik yang timbul antara serikat buruh dengan serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan, biasanya terkait dengan keanggotaan atau representasi dalam negosiasi dengan manajemen.

2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan

- a) Penyelesaian Bipartit: Merupakan langkah pertama dalam penyelesaian perselisihan, dimana konflik diselesaikan langsung antara pekerja (atau serikat buruh) dengan pemberi kerja. Proses ini dilakukan melalui perundingan dengan itikad baik dari kedua belah pihak. Keberhasilan penyelesaian bipartit sangat bergantung pada:
 - 1) Kemampuan komunikasi kedua belah pihak
 - 2) Ketersediaan informasi yang akurat
 - 3) Fleksibilitas dalam mencari solusi
 - 4) Komitmen untuk melaksanakan kesepakatan
- b) Penyelesaian Tripartit: Jika penyelesaian bipartit gagal, perselisihan dapat dilanjutkan ke tingkat tripartit dengan melibatkan pihak ketiga yang netral. Dalam sistem Indonesia, terdapat beberapa lembaga yang menangani penyelesaian tripartit:
 1. Mediasi: Diatur oleh Dinas Tenaga Kerja setempat, mediator berperan memfasilitasi dialog antara kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan, tetapi membantu pihak-pihak yang berselisih menemukan solusi.
 2. Konsiliasi: Dilakukan oleh konsiliator yang ditunjuk oleh kedua belah pihak atau oleh Menteri Tenaga Kerja. Konsiliator memiliki peran lebih aktif dalam mengusulkan solusi dibandingkan mediator.
 3. Arbitrase: Merupakan alternatif penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, dimana arbiter memiliki kewenangan

untuk memberikan putusan yang mengikat kedua belah pihak.

- c) Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial: Sebagai upaya terakhir, perselisihan dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan umum.

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial melalui UU No. 2 Tahun 2004 merupakan terobosan penting dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Pengadilan ini memiliki karakteristik khusus:

Komposisi hakim, Terdiri dari hakim karir dan hakim ad hoc yang berasal dari unsur pengusaha dan pekerja/serikat buruh. Komposisi ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa putusan pengadilan mempertimbangkan perspektif semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, Prosedur yang sederhana proses beracara dirancang lebih sederhana dan cepat dibandingkan pengadilan umum, dengan mempertimbangkan karakteristik khusus perselisihan hubungan industrial, dan Kewenangan mengadili semua jenis perselisihan hubungan industrial, mulai dari perselisihan hak, kepentingan, PHK, hingga perselisihan antar serikat buruh.

4. Efektivitas Penyelesaian Perselisihan

Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dinamika hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perselisihan ini timbul karena adanya ketidakseimbangan kepentingan antara kedua belah pihak. Di satu sisi, pengusaha memiliki kepentingan untuk memperoleh keuntungan dan efisiensi dalam operasional perusahaan. Di sisi lain, pekerja memperjuangkan kesejahteraan, keadilan, dan perlindungan atas hak-haknya. Ketika komunikasi atau kesepakatan antara kedua belah pihak tidak tercapai, maka lahirlah apa yang disebut sebagai perselisihan hubungan industrial.

Di Indonesia, penyelesaian perselisihan ini telah diatur secara sistematis dalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam regulasi tersebut, ditetapkan beberapa jalur penyelesaian perselisihan, yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi:

1. Aksesibilitas: Kemudahan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan, baik dari segi geografis, biaya, maupun prosedur.
2. Kecepatan: Penyelesaian yang cepat sangat penting mengingat perselisihan hubungan industrial seringkali berdampak pada kelangsungan usaha dan kehidupan pekerja.
3. Keadilan: Proses yang adil dan transparan akan meningkatkan kepercayaan para pihak terhadap sistem penyelesaian perselisihan.
4. Penegakan: Efektivitas penegakan putusan atau kesepakatan yang telah dicapai.

Tantangan dalam Implementasi:

1. Keterbatasan Sumber Daya: Jumlah mediator, konsiliator, dan hakim yang terbatas dibandingkan dengan volume perselisihan yang terjadi.
2. Kualitas SDM: Kemampuan teknis dan pemahaman terhadap dinamika hubungan industrial dari para penyelesaian perselisihan.
3. Koordinasi Antar Lembaga: Perlunya koordinasi yang baik antara berbagai lembaga yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan.

F. STUDI KASUS: KASUS HUBUNGAN INDUSTRIAL DI SEKTOR TEKSTIL

Sektor tekstil dan produk tekstil (TPT) merupakan salah satu sektor manufaktur terbesar di Indonesia yang menyerap jutaan tenaga kerja. Karakteristik industri ini yang padat karya dan berorientasi ekspor menciptakan dinamika hubungan industrial yang unik dan kompleks.

1. Industri Tekstil Indonesia

Industri tekstil Indonesia memiliki sejarah panjang yang dimulai sejak era kolonial. Pasca kemerdekaan, sektor ini berkembang pesat dan menjadi salah satu andalan ekspor non-migas. Pada tahun 2020, industri TPT menyumbang sekitar 6,15% dari total PDB manufaktur dan menyerap lebih dari 2,7 juta tenaga kerja.

a) Karakteristik Industri

1. Padat karya dengan mayoritas pekerja perempuan (sekitar 70%)
2. Orientasi ekspor yang tinggi, dengan pasar utama Amerika Serikat, Eropa, dan Jepang
3. Struktur rantai pasok yang kompleks, dari hulu (serat) hingga hilir (garmen)
4. Persaingan ketat dengan negara-negara ASEAN dan Asia lainnya

Industri tekstil terkonsentrasi di Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Banten. Konsentrasi ini menciptakan kluster industri yang memfasilitasi alih teknologi dan berbagi tenaga kerja terampil.

b) Dinamika Hubungan Industrial di Sektor Tekstil

1. Struktur Ketenagakerjaan: Sektor tekstil didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan menengah ke bawah, yang sebagian besar adalah perempuan muda dari daerah rural. Komposisi ini menciptakan tantangan khusus dalam hal perlindungan pekerja dan pengembangan kapasitas.
2. Pola Kerja: Industri tekstil umumnya menerapkan sistem kerja yang fleksibel untuk mengakomodasi fluktuasi pesanan ekspor. Hal ini termasuk sistem kerja shift, overtime yang intensif, dan penggunaan tenaga kerja kontrak.
3. Organisasi Pekerja: Sektor tekstil memiliki tingkat unionisasi yang relatif tinggi dibandingkan sektor lainnya. Serikat-serikat buruh tekstil umumnya aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, terutama terkait upah dan kondisi kerja.

2. Kasus Perselisihan Upah di Kawasan Industri Tekstil

1. Latar Belakang Kasus

Pada tahun 2019, terjadi gelombang demonstrasi buruh tekstil di kawasan industri Jawa Barat yang menuntut kenaikan upah minimum regional. Demonstrasi melibatkan ribuan pekerja dari puluhan pabrik tekstil dan berlangsung selama beberapa minggu.

2. Akar Permasalahan:

- 1) Kenaikan upah minimum yang dianggap tidak sebanding dengan inflasi dan kenaikan biaya hidup

- 2) Kesenjangan upah dengan sektor industri lainnya
- 3) Sistem perhitungan upah lembur yang merugikan pekerja
- 4) Ketidakpuasan terhadap fasilitas kesejahteraan yang disediakan perusahaan

3. Pihak-Pihak yang Terlibat:

- 1) Federasi Serikat Buruh Tekstil sebagai representasi pekerja
- 2) Asosiasi Produsen Tekstil Indonesia (APTI) mewakili pengusaha
- 3) Pemerintah Provinsi Jawa Barat sebagai mediator
- 4) Kementerian Tenaga Kerja sebagai regulator

4. Proses Penyelesaian:

- a) Tahap Bipartit: Negosiasi langsung antara serikat buruh dan manajemen perusahaan tidak membuahkan hasil karena perbedaan posisi yang terlalu jauh. Pihak pekerja menuntut kenaikan upah 15%, sementara manajemen hanya bersedia memberikan kenaikan 5%.
- b) Tahap Tripartit: Pemerintah daerah memfasilitasi dialog tripartit dengan melibatkan Dewan Pengupahan Provinsi. Proses ini berlangsung dalam beberapa putaran pertemuan dengan agenda pembahasan:
 - 1) Review terhadap survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
 - 2) Analisis kemampuan perusahaan berdasarkan kondisi ekonomi
 - 3) Benchmarking dengan daerah industri tekstil lainnya
 - 4) Negosiasi paket kesejahteraan komprehensif
- c) Penyelesaian: Setelah proses negosiasi yang intensif, tercapai kesepakatan dengan poin-poin utama:
 - 1) Kenaikan upah minimum sebesar 8,5% yang akan diberlakukan secara bertahap
 - 2) Perbaikan sistem perhitungan upah lembur sesuai ketentuan undang-undang
 - 3) Peningkatan fasilitas kesehatan dan transportasi pekerja
 - 4) Pembentukan komite bersama untuk monitoring implementasi kesepakatan

3. Analisis Kasus

- a) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik

1. Faktor Ekonomi: Tekanan inflasi yang tinggi pada kebutuhan pokok membuat daya beli pekerja menurun, sementara margin keuntungan perusahaan juga tertekan oleh persaingan global.
2. Faktor Sosial: Gap komunikasi antara manajemen dan pekerja menciptakan akumulasi ketidakpuasan. Kurangnya forum dialog rutin membuat masalah kecil berkembang menjadi konflik besar.
3. Faktor Politik: Momentum menjelang pemilu daerah membuat isu ketenagakerjaan menjadi sensitif secara politik, sehingga mendapat perhatian lebih dari pemerintah.
4. Faktor Global: Persaingan dengan negara produsen tekstil lain seperti Vietnam dan Bangladesh memberikan tekanan pada industri Indonesia untuk menjaga efisiensi biaya.

b) Strategi Penyelesaian yang Efektif

1. Pendekatan Win-Win Solution: Solusi yang dicapai tidak hanya mempertimbangkan kepentingan pekerja, tetapi juga sustainability perusahaan dalam jangka panjang.
2. Transparansi Data: Pembukaan data keuangan perusahaan dan survei KHL kepada semua pihak meningkatkan kepercayaan dan mempermudah negosiasi.
3. Implementasi Bertahap: Kenaikan upah yang diberlakukan secara bertahap memberikan waktu adaptasi bagi perusahaan tanpa mengurangi esensi perbaikan kesejahteraan pekerja.
4. Monitoring Berkelanjutan: Pembentukan komite monitoring memastikan implementasi kesepakatan dan mencegah konflik serupa di masa depan.

c) Lessons Learned dan Best Practices

1. Pentingnya Dialog Preventif: Kasus ini menunjukkan bahwa konflik besar dapat dicegah melalui dialog rutin dan sistem komunikasi yang baik antara manajemen dan pekerja. Perusahaan yang menerapkan sistem employee engagement yang baik umumnya mengalami konflik yang lebih minimal.
2. Peran Pemerintah sebagai Fasilitator: Netralitas dan kredibilitas pemerintah sebagai mediator sangat penting dalam penyelesaian konflik. Pemerintah harus memiliki kapasitas teknis yang memadai untuk memfasilitasi negosiasi yang kompleks.
3. Kolaborasi Multi-Stakeholder: Penyelesaian konflik hubungan industrial yang efektif memerlukan keterlibatan

berbagai pemangku kepentingan, tidak hanya pekerja dan pengusaha, tetapi juga pemerintah, akademisi, dan masyarakat sipil.

4. Adaptasi terhadap Perubahan Global: Industri tekstil harus mampu beradaptasi dengan perubahan global, termasuk tren sustainability, digitalisasi, dan perubahan preferensi konsumen. Adaptasi ini memerlukan kolaborasi antara pekerja dan pengusaha.

d) Dampak Jangka Panjang

1. Terhadap Industri: Penyelesaian konflik yang baik meningkatkan citra industri tekstil Indonesia di mata buyer internasional. Banyak brand global yang mensyaratkan compliance terhadap standar labor practices dalam kontrak pembelian.
2. Terhadap Pekerja: Kesepakatan ini menjadi precedent positif bagi pekerja tekstil di daerah lain. Serikat buruh menggunakan kasus ini sebagai leverage dalam negosiasi di perusahaan lain.
3. Terhadap Pemerintah: Keberhasilan mediasi memperkuat peran pemerintah sebagai regulator yang kredibel. Hal ini meningkatkan kepercayaan semua pihak terhadap sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

e) Tantangan Masa Depan

1. Digitalisasi dan Otomatisasi: Industri tekstil Indonesia menghadapi tekanan untuk meningkatkan efisiensi melalui teknologi. Hal ini berpotensi mengurangi kebutuhan tenaga kerja, terutama untuk pekerjaan yang bersifat repetitif.
2. Sustainability dan Circular Economy: Tren global menuju produksi yang lebih sustainable memerlukan investasi besar dalam teknologi dan pelatihan tenaga kerja. Transisi ini harus dikelola dengan hati-hati untuk tidak mengorbankan kesejahteraan pekerja.
3. Persaingan Regional: Perjanjian perdagangan regional seperti RCEP dan CPTPP menciptakan kompetisi yang lebih ketat. Indonesia harus meningkatkan daya saing tanpa menurunkan standar ketenagakerjaan.
4. Perubahan Demografi: Aging population dan perubahan preferensi generasi muda terhadap pekerjaan menciptakan tantangan dalam supply tenaga kerja. Industri harus beradaptasi dengan karakteristik workforce yang berubah.

BAB 5

KETENAGAKERJAAN INFORMAL DAN GIG ECONOMY

A. CIRI DAN TANTANGAN SEKTOR INFORMAL

1. Definisi Sektor Informal (ILO, World Bank, Konteks Indonesia)

Pemahaman mengenai sektor informal bervariasi antar lembaga dan konteks geografis, meskipun esensinya tetap pada aktivitas ekonomi yang berada di luar kerangka regulasi formal. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mendefinisikan sektor informal sebagai kegiatan yang dilakukan oleh kelompok pekerja miskin. Tiga puluh tahun yang lalu, ILO mulai menggunakan istilah ini untuk menggambarkan aktivitas ekonomi yang bertujuan utama menciptakan lapangan kerja dan pendapatan bagi individu yang terlibat. Unit-unit dalam sektor ini umumnya beroperasi pada tingkat organisasi yang rendah, dengan sedikit atau tanpa pemisahan antara tenaga kerja dan modal sebagai faktor produksi, serta dalam skala kecil. Hubungan kerja, jika ada, sebagian besar didasarkan pada pekerjaan kasual, hubungan kekerabatan, atau hubungan pribadi dan sosial, bukan perjanjian kontraktual formal dengan jaminan. Definisi ILO ini menekankan aspek kerentanan pekerja dan sifat non-formal dari hubungan kerja.

Sementara itu, Bank Dunia, dalam survei-surveinya di Indonesia, memberikan definisi yang lebih fokus pada aspek legalitas dan administrasi. Sebuah bisnis informal didefinisikan sebagai entitas yang tidak memiliki Sertifikat Pendaftaran Perusahaan (TDP) atau Nomor Induk Berusaha (NIB). Bisnis-bisnis ini biasanya tidak terdaftar secara hukum dengan pemerintah dan, oleh karena itu, dikecualikan dari perpajakan. Definisi ini mencakup semua sektor kegiatan dan ukuran, kecuali aktivitas ilegal.

Dalam konteks Indonesia, sektor informal seringkali dipandang sebagai bagian dari ekonomi nasional yang "tidak terlindungi". Sektor ini sebagian besar terdiri dari usaha-usaha yang mempekerjakan kurang dari lima orang, dan mayoritas di antaranya dapat disebut sebagai "usaha satu orang" (one-man enterprises). Perbedaan definisi ini penting karena mempengaruhi bagaimana sektor ini diukur, diatur, dan didukung oleh kebijakan. Fokus ILO pada "pekerja miskin" menyoroti kerentanan, sementara penekanan Bank Dunia pada pendaftaran dan pajak menunjukkan tantangan formalisasi. Konteks Indonesia yang menekankan sifat "tidak terlindungi" dan "skala kecil" menggarisbawahi perlunya intervensi yang disesuaikan.

2. Karakteristik Pekerja dan Usaha Informal di Indonesia

Sektor informal di Indonesia memiliki karakteristik yang sangat spesifik, baik pada tingkat usaha maupun pekerja. Pada tingkat usaha, sektor ini ditandai oleh tidak adanya hambatan masuk bagi usaha baru, yang berarti siapa pun dapat dengan mudah memulai bisnis di sektor ini. Umumnya, para pelaku usaha beroperasi tanpa izin formal, dan struktur organisasi bisnisnya seringkali menyerupai struktur rumah tangga. Aktivitas dan jam kerja cenderung tidak teratur, dan teknologi yang digunakan umumnya bersifat lokal dan padat karya, dengan modal per pekerja yang sangat minim. Usaha-usaha ini sebagian besar adalah milik keluarga dan mengandalkan tenaga kerja keluarga, dengan keterampilan pekerja yang seringkali diperoleh di luar jalur pendidikan formal, yaitu melalui pengalaman praktis. Mereka jarang bergantung pada input atau teknologi impor dan seringkali tidak memiliki saluran pemasaran dan distribusi formal. Selain itu, usaha informal umumnya tidak memiliki hubungan formal dengan pemerintah, perusahaan komersial dan industri besar, atau sistem perbankan, dan pembiayaan sebagian besar berasal dari tabungan pribadi atau keluarga.

Dari sisi pekerja, ciri-ciri yang menonjol meliputi pola pekerjaan yang tidak teratur, meskipun seringkali ada kesepakatan antara penyedia pekerjaan dan pekerja untuk penyelesaian tugas yang optimal. Skala usaha cenderung kecil dan menggunakan teknologi sederhana, seringkali teknologi rumahan yang menghasilkan output terbatas. Jam kerja tidak teratur atau tidak tetap, yang bagi sebagian pekerja menjadi daya tarik karena fleksibilitasnya. Selain itu, pekerjaan di sektor informal umumnya tidak memerlukan pendidikan formal, sehingga sangat mudah diakses oleh banyak warga negara Indonesia dengan pendidikan terbatas, karena lebih

mengutamakan keterampilan dan keahlian. Pada Agustus 2023, pekerja sektor informal mendominasi total angkatan kerja di Indonesia, mencapai 82,64 juta orang atau 59,11% dari total pekerja. Karakteristik ini secara kolektif menggambarkan lingkungan kerja yang sangat mudah diakses dan fleksibel, namun seringkali tidak stabil. Kurangnya formalisasi, seperti izin, pendaftaran, dan hubungan formal, merupakan tema berulang yang secara langsung mempengaruhi hak-hak pekerja dan akses mereka terhadap manfaat.

3. Tantangan Utama Sektor Informal (Ekonomi, Sosial, Perkotaan, Pekerja Anak)

Sektor informal, meskipun keberadaannya sangat dibutuhkan, menghadapi berbagai tantangan yang signifikan. Secara umum, usaha informal seringkali bergulat dengan keterbatasan modal dan jangkauan pemasaran yang terbatas, yang menghambat kemampuan mereka untuk tumbuh dan berkembang. Potensi pengembangan bisnis di sektor ini seringkali rendah karena berbagai kendala, termasuk pemanfaatan teknologi yang minim. Pekerja di sektor informal juga rentan menjadi sasaran tindakan penegakan hukum dan pungutan liar. Sistem pasar bebas menuntut pengembangan pemasaran yang adaptif terhadap perubahan selera konsumen dan kemajuan teknologi, yang sulit dipenuhi oleh bisnis informal dengan sumber daya terbatas. Selain itu, kebijakan tata ruang kota yang melokalisasi tempat usaha dapat membatasi area operasional bisnis informal.

Di sisi perkotaan, sektor informal sering dituduh berkontribusi pada penurunan estetika kota, menyebabkan kemacetan lalu lintas, dan memicu munculnya daerah kumuh. Ada juga persepsi mengenai potensi tindakan kriminal yang terkait dengan sektor informal. Tantangan- tantangan ini menggarisbawahi kerentanan sistemik dalam sektor informal, yang meluas dari individu pekerja hingga masalah perencanaan kota dan sosial yang lebih luas.

Salah satu masalah sosial yang paling memprihatinkan dalam sektor informal adalah keterlibatan pekerja anak. Data Susenas dari tahun 2017 hingga 2019 secara konsisten menunjukkan bahwa lebih dari 70% pekerja anak di Indonesia bekerja di sektor informal. Karakteristik utama pekerja anak ini adalah tingkat pendidikan yang rendah, seringkali hanya sampai tingkat sekolah dasar atau bahkan belum menyelesaikan sekolah dasar. Meskipun demikian, lebih dari 50% pekerja anak informal masih aktif bersekolah di tingkat pendidikan formal, menunjukkan beban ganda yang mereka pikul

antara bekerja dan belajar. Mayoritas pekerja anak informal ini berasal dari 40% kelompok pendapatan rumah tangga terendah, yang menunjukkan bahwa kesulitan ekonomi merupakan pendorong utama bagi anak-anak untuk masuk ke angkatan kerja informal. Prevalensi pekerja anak merupakan masalah sosial yang kritis, yang mengindikasikan kemiskinan yang mengakar dan kegagalan dalam melindungi hak-hak dasar anak.

4. Kesenjangan Produktivitas dan Hambatan Lingkungan Bisnis

Usaha informal di Indonesia ditandai oleh tingkat produktivitas yang rendah secara signifikan. Estimasi dari Survei Sektor Informal (ISS) tahun 2009 menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di sektor informal berkisar antara 9% (di Yogyakarta) hingga 15% (di Banten) dari produktivitas di sektor formal. Produktivitas yang rendah ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk sifat operasi usaha informal yang padat karya, ketergantungan pada teknologi usang, serta akses yang terbatas atau tidak ada sama sekali terhadap barang dan jasa publik seperti listrik. Selain itu, kendala modal manusia, seperti tingkat pendidikan manajer yang rendah di usaha-usaha ini, juga menghambat peningkatan produktivitas. Akibat dari produktivitas yang rendah ini, usaha informal umumnya menawarkan upah yang rendah dan terbatas pada melayani pasar lokal.

Hambatan lain yang sering dihadapi oleh usaha informal adalah kesulitan dalam memperoleh akses ke kredit, terutama bagi usaha yang dimiliki perempuan. Hal ini membatasi potensi mereka untuk mengembangkan bisnis dan meningkatkan kapasitas produksi. Selain itu, perusahaan formal di Indonesia seringkali mengidentifikasi persaingan dengan sektor informal dan masalah perpajakan sebagai hambatan terbesar dalam lingkungan bisnis. Sekitar 37% perusahaan yang disurvei pada tahun 2015 menyebut persaingan dengan perusahaan informal sebagai hambatan utama. Kesenjangan produktivitas ini merupakan tantangan ekonomi utama, yang menunjukkan bahwa sebagian besar angkatan kerja beroperasi di bawah potensi mereka, menghambat pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan dan melanggengkan kesenjangan pendapatan. Persaingan dengan perusahaan formal dan masalah penghindaran pajak menyoroti perlunya intervensi kebijakan yang membahas insentif formalisasi dan praktik pasar yang adil.

Sektor informal sering disebut sebagai "katup pengaman" bagi pengangguran selama krisis ekonomi. Ini adalah sektor yang

menyerap sebagian besar angkatan kerja Indonesia, mencapai 59,11% pada tahun 2023. Namun, keberadaan sektor ini juga dikaitkan dengan masalah perkotaan seperti daerah kumuh, kemacetan, dan penurunan estetika kota. Ini menciptakan sebuah dilema kebijakan: meskipun sektor informal sangat penting untuk mata pencarian dan stabilitas ekonomi, sifatnya yang tidak diatur berkontribusi pada kekacauan perkotaan dan tantangan sosial. Jika sektor informal ditekan, pengangguran dan kemiskinan akan memburuk. Namun, jika dibiarkan tumbuh tanpa kendali, masalah perkotaan akan terus berlanjut dan pertumbuhan sektor formal dapat terhambat. Tantangannya adalah bagaimana mengintegrasikan dan mengangkat sektor informal, bukan menghilangkannya, dengan menemukan cara untuk memformalkan tanpa membatasi kapasitas adaptifnya. Ini membutuhkan perencanaan kota yang bernuansa dan sistem dukungan, bukan tindakan hukuman.

Karakteristik sektor informal seperti "tidak ada hambatan masuk," "kurangnya izin," "struktur seperti rumah tangga," dan "tidak ada persyaratan pendidikan formal" membuatnya mudah diakses, terutama bagi kelompok rentan dan mereka dengan pendidikan terbatas. Namun, karakteristik yang sama ini juga menyebabkan "modal terbatas," "pemasaran rendah," "pemanfaatan teknologi rendah," dan "kerentanan terhadap eksploitasi". Hal ini menunjukkan ketegangan mendasar: sektor informal berkembang karena ketahanan dan kecerdasan individu, menyediakan jalur untuk bertahan hidup, tetapi pada saat yang sama menjebak pekerja dalam siklus kerentanan struktural. Kemudahan masuk, meskipun bermanfaat, juga berarti persaingan yang ketat dan pengembalian yang rendah, sehingga sulit bagi individu untuk keluar dari kemiskinan atau meningkatkan kondisi kerja mereka. Kebijakan harus berfokus pada pembangunan jembatan menuju formalisasi, seperti pendaftaran yang lebih mudah, kredit mikro, dan pelatihan kejuruan, yang memanfaatkan keterampilan individu sambil mengurangi risiko struktural, daripada memandang informalitas sebagai kondisi permanen.

Keterlibatan lebih dari 70% pekerja anak di sektor informal, seringkali dari kelompok pendapatan terendah dan dengan pendidikan rendah namun tetap berusaha bersekolah, menunjukkan adanya jebakan kemiskinan antargenerasi yang parah. Anak-anak terpaksa bekerja di sektor informal karena kebutuhan ekonomi rumah tangga yang mendesak, yang kemudian mengorbankan pendidikan mereka. Ini membatasi peluang mereka di masa depan untuk mendapatkan pekerjaan formal dengan upah yang lebih tinggi, sehingga

melanggengkan siklus informalitas dan kemiskinan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Penanganan pekerja anak di sektor informal tidak hanya memerlukan penegakan hukum, tetapi juga jaring pengaman sosial yang komprehensif dan dukungan pendidikan bagi keluarga mereka untuk memutus siklus ini.

B. PERAN EKONOMI INFORMAL DALAM LAPANGAN KERJA

1. Kontribusi terhadap Penciptaan Lapangan Kerja

Sektor informal memainkan peran yang tidak tergantikan dalam penciptaan lapangan kerja di Indonesia. Sektor ini berfungsi sebagai "penyelamat" bagi masyarakat di negara berkembang yang tidak memiliki akses ke pekerjaan formal, menyediakan jalur mata pencarian yang krusial. Sektor informal secara khusus mengakomodasi individu yang mungkin kesulitan mendapatkan kesempatan di sektor formal, terutama mereka dengan latar belakang pendidikan rendah, karena sektor ini tidak memprioritaskan kualifikasi pendidikan formal.

Permintaan tenaga kerja di sektor informal secara langsung terkait dengan kapasitasnya untuk memproduksi barang atau jasa. Peningkatan volume dan kualitas output umumnya mengarah pada kebutuhan tenaga kerja yang lebih besar, yang berarti bahwa seiring dengan pertumbuhan jumlah unit usaha informal, permintaan akan pekerja juga meningkat. Usaha informal, yang beroperasi dalam skala kecil dengan teknologi dasar dan modal terbatas, secara strategis menciptakan peluang kerja secara mandiri, memberikan jalur bagi individu dan keluarga untuk menjadi mandiri secara ekonomi dan mengurangi ketergantungan pada pekerjaan formal.

Sebagai contoh, di daerah seperti Jalan Pramuka di Kota Samarinda, sektor informal berkembang pesat dengan memanfaatkan ruang publik dan keberadaan institusi seperti Universitas Mulawarman. Kedekatan dengan populasi mahasiswa dan staf yang besar menciptakan pasar yang signifikan, yang mengarah pada pendirian berbagai usaha kecil seperti warung makan, jasa percetakan, fotokopian, laundry, dan kios-kios kecil. Bisnis-bisnis ini tidak hanya memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat tetapi juga menciptakan lapangan kerja dan mendukung perekonomian lokal.

2. Peran dalam Produk Domestik Bruto (PDB) dan Perekonomian Lokal

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang memiliki tumpang tindih signifikan dengan sektor informal (lebih dari 90% usaha informal adalah perusahaan mikro atau kecil), memberikan kontribusi yang sangat besar bagi perekonomian Indonesia. Data menunjukkan bahwa UMKM menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja. Secara spesifik, ekonomi informal Indonesia menyumbang rata-rata 36% dari PDB antara tahun 2011 dan 2019. Meskipun angka ini sedikit di bawah rata-rata Pasar Berkembang dan Ekonomi Berkembang (EMDE), kontribusinya tetap substansial.

Selain kontribusi makroekonomi, pekerja informal juga memainkan peran penting dalam mendukung konsumsi harian masyarakat dengan menyediakan kebutuhan sehari-hari dengan harga terjangkau, yang sangat membantu masyarakat kelas menengah ke bawah. Banyak pekerja informal yang terlibat dalam usaha mikro dan kecil, yang merupakan komponen vital dalam menggerakkan perekonomian lokal dan menciptakan kesempatan kerja.

3. Fleksibilitas Ekonomi dan Fungsi Penyangga Krisis

Sektor informal menciptakan fleksibilitas ekonomi yang krusial, seringkali menjadi solusi bagi mereka yang kehilangan pekerjaan di sektor formal selama krisis ekonomi. Perannya sebagai penyangga terlihat jelas selama pandemi COVID-19. Ketika 4,5 juta pekerjaan formal hilang, 6,4 juta pekerjaan informal justru tercipta pada tahun 2020, termasuk banyak pekerjaan keluarga tidak berbayar (yang sebagian besar diisi oleh perempuan) dan pekerjaan gig di ekonomi digital. Hal ini menunjukkan bahwa sektor informal berfungsi sebagai penyerap guncangan tenaga kerja, meskipun seringkali dengan kondisi yang tidak stabil.

Tingkat output informal cenderung sedikit pro-siklikal, sementara lapangan kerja informal secara umum tetap stabil (asiklikal) sepanjang siklus bisnis di ekonomi formal. Ini menghasilkan peningkatan pangsa lapangan kerja informal selama kemerosotan ekonomi, menunjukkan bahwa sektor informal menyediakan penyangga bagi pekerja, meskipun dalam batas tertentu.

4. Keterkaitan dengan Kemiskinan dan Konsentrasi Demografi

Meskipun sektor informal menyediakan lapangan kerja, sektor ini sangat terkait dengan tingkat kemiskinan yang lebih tinggi.

Provinsi-provinsi di bagian timur Indonesia, seperti Papua, Nusa Tenggara Timur dan Barat, serta Sulawesi Barat, menunjukkan tingkat output informal yang tinggi dan populasi pedesaan yang lebih besar, serta tingkat kemiskinan yang tinggi. Secara keseluruhan, 64% dari penduduk miskin adalah pekerja informal.

Lapangan kerja informal lebih banyak ditemukan di daerah pedesaan dan di kalangan pekerja perempuan dibandingkan laki-laki. Bahkan di daerah perkotaan, sejumlah besar pekerja informal bekerja di sektor perdagangan eceran, konstruksi, dan transportasi, meskipun pekerja informal perkotaan cenderung memiliki tingkat pendidikan dan pendapatan yang lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka di pedesaan.

Pekerja informal rata-rata memperoleh pendapatan sekitar 30% lebih rendah dibandingkan pekerja formal, bahkan setelah mengontrol faktor demografi, pendidikan, dan lokasi. Kesenjangan pendapatan antara sektor formal dan informal melebar dari 48% pada tahun 2001 menjadi 63% pada tahun 2019. Selain itu, lebih dari 50% pekerja informal hanya memiliki pendidikan sekolah dasar, dibandingkan dengan 28% di sektor formal. Hubungan antara informalitas dan kemiskinan ini menunjukkan bahwa meskipun sektor ini menyediakan pekerjaan, seringkali menjebak pekerja dalam siklus upah rendah dan produktivitas rendah, yang memperburuk ketidaksetaraan pendapatan dan disparitas regional.

Kontribusi UMKM dan sektor informal terhadap PDB yang mencapai lebih dari 60% dan penyerapan tenaga kerja sebesar 97% menunjukkan adanya fenomena "pertumbuhan tanpa kualitas" dalam pasar tenaga kerja Indonesia. Sebagian besar pekerjaan yang diciptakan di sektor informal memiliki produktivitas yang jauh lebih rendah (9-15% dari sektor formal) dan upah yang lebih rendah (30-63% lebih rendah dari pekerja formal). Karakteristik struktural ini membatasi pertumbuhan produktivitas nasional secara keseluruhan, melanggengkan ketidaksetaraan pendapatan, dan menyulitkan Indonesia untuk bertransisi menjadi ekonomi berpenghasilan tinggi. Oleh karena itu, kebijakan harus berfokus pada peningkatan kualitas pekerjaan informal melalui pengembangan keterampilan, adopsi teknologi, dan akses ke pembiayaan, bukan hanya berfokus pada kuantitas pekerjaan.

Sektor informal, yang sebagian besar tidak tercakup dalam sistem perpajakan, menimbulkan beban fiskal yang signifikan bagi pemerintah. Pendapatan pemerintah umum Indonesia secara

signifikan lebih rendah dari rata-rata regional dan EMDE, dengan sekitar setengah dari kesenjangan ini disebabkan oleh pendapatan pajak yang lebih rendah. Kurangnya pendapatan ini membatasi pengeluaran publik untuk bidang-bidang penting seperti pendidikan, kesehatan, dan perlindungan sosial. Ini menciptakan lingkaran setan di mana kurangnya layanan publik melanggengkan informalitas, dan informalitas membatasi sumber daya untuk layanan publik. Upaya formalisasi, oleh karena itu, tidak hanya tentang perlindungan pekerja tetapi juga tentang memperkuat kapasitas negara untuk menyediakan barang dan jasa public.

C. GIG ECONOMY DAN FLEKSIBILITAS TENAGA KERJA

1. Definisi dan Karakteristik Gig Economy

Gig economy adalah model ekonomi yang mengacu pada pekerjaan tidak teratur atau berdasarkan permintaan, yang dicirikan oleh hubungan kerja jangka pendek di mana pekerja melakukan tugas-tugas spesifik, yang dikenal sebagai "gig". Ini adalah ekosistem tenaga kerja di mana individu bekerja secara independen, seringkali melalui platform digital yang bertindak sebagai perantara, tanpa hierarki tradisional. Istilah "gig" sendiri berasal dari dunia musik, awalnya mengacu pada pertunjukan singkat oleh musisi, dan kini telah meluas untuk menggambarkan pekerjaan sementara di berbagai bidang, mulai dari layanan pengiriman hingga pekerjaan kreatif.

Karakteristik utama gig economy meliputi fleksibilitas jam kerja, digitalisasi yang kuat (dengan platform teknologi yang menghubungkan pelanggan dengan pekerja), dan potensi penghasilan yang tinggi. Hubungan antara perusahaan gig dan pekerjanya biasanya didefinisikan sebagai "kemitraan" daripada hubungan konvensional antara pemberi kerja dan karyawan. Klasifikasi "kemitraan" ini seringkali dilihat sebagai cara bagi platform untuk menghindari penyediaan tunjangan karyawan tradisional dan perlindungan hukum. Model ini melibatkan tiga pihak utama: platform digital, penyedia layanan (mitra/pekerja gig), dan konsumen.

2. Daya Tarik Fleksibilitas bagi Pekerja

Fleksibilitas merupakan daya tarik utama gig economy bagi pekerja. Pekerja gig memiliki kebebasan untuk memilih kapan dan di mana mereka bekerja, memungkinkan pekerjaan disesuaikan dengan kebutuhan pribadi seperti melanjutkan pendidikan atau mengurus keluarga. Model ini membuka lebih banyak peluang kerja bagi

banyak orang yang mungkin kesulitan mendapatkan pekerjaan tetap, termasuk ibu rumah tangga, pelajar, dan pensiunan.

Selain itu, gig economy memberikan akses ke pasar global, memungkinkan pekerja untuk bekerja dengan klien atau perusahaan dari berbagai belahan dunia, sehingga meningkatkan peluang pendapatan mereka. Ada potensi penghasilan yang tidak terbatas dan suplementasi pendapatan yang signifikan, bahkan hingga 50% bagi mereka yang memiliki pekerjaan utama. Sifat fleksibel dan online dari pekerjaan gig juga selaras dengan gaya hidup digital modern, menjadikannya sangat menarik, terutama bagi generasi muda. Gig economy juga dapat memberikan peluang untuk peningkatan keterampilan dan perluasan jaringan sosial.

3. Tantangan Fleksibilitas dan Ketidakpastian (Pendapatan, Jam Kerja, Keseimbangan Hidup)

Meskipun menawarkan fleksibilitas, gig economy juga membawa tantangan signifikan yang menyebabkan ketidakpastian dan kerentanan bagi pekerja. Salah satu masalah utama adalah kurangnya jaminan sosial dan tunjangan. Pekerja gig sering diperlakukan sebagai kontraktor independen, bukan karyawan tetap, sehingga mereka tidak mendapatkan hak-hak seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, cuti sakit berbayar, atau jaminan sosial. Hal ini menempatkan pekerja pada situasi yang sangat rentan jika terjadi kecelakaan, sakit, atau saat memasuki masa pensiun.

Pendapatan pekerja gig cenderung tidak stabil dan sangat bergantung pada jumlah proyek yang tersedia atau tugas yang mereka ambil. Ketidakpastian pendapatan ini menyulitkan pekerja untuk merencanakan keuangan jangka panjang atau memenuhi kebutuhan dasar mereka. Beberapa pekerja gig bahkan terpaksa bekerja lebih dari 100 jam per minggu untuk mendapatkan penghasilan yang layak. Fleksibilitas yang tinggi seringkali menyebabkan jam kerja yang tidak teratur dan kebutuhan untuk selalu siaga, mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan mental dan emosional, serta burnout.

Banyak pekerja gig tidak dilindungi oleh kontrak kerja formal atau undang-undang ketenagakerjaan. Mereka rentan terhadap eksploitasi, kontrol algoritmik yang tidak adil, dan tekanan kinerja yang intens akibat persaingan ketat. Kesenjangan upah gender di gig economy (30%) lebih tinggi dibandingkan pasar kerja tradisional (20%), dipengaruhi oleh kualifikasi, preferensi proyek, dan tanggung jawab pengasuhan. Pekerja perempuan juga menghadapi risiko yang

lebih tinggi, termasuk kecelakaan dan kekerasan berbasis gender dari pelanggan.

4. Pertumbuhan dan Tren Gig Economy di Indonesia

Gig economy di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat, didorong oleh platform digital seperti Gojek, Grab, Tokopedia, dan Shopee. Pada tahun 2020, lebih dari 10 juta orang Indonesia terlibat dalam pekerjaan gig, dan angka ini diperkirakan akan terus meningkat seiring dengan ekspansi ekonomi digital. Sektor ini mempekerjakan sekitar 2,3 juta orang Indonesia dan menyumbang US\$7 miliar terhadap PDB negara. Gojek sendiri telah berkontribusi sekitar Rp 246 triliun, setara dengan 1,6% PDB Indonesia, dan Grab menyumbang sekitar Rp 77,4 triliun pada ekonomi Indonesia pada tahun 2019. Pertumbuhan ini juga disebut sebagai "fenomena urbanisasi".

5. Peran Teknologi dan Kecerdasan Buatan (AI)

Teknologi adalah tulang punggung gig economy. Model ini sangat bergantung pada digitalisasi, dengan platform teknologi yang menghubungkan pelanggan dengan pekerja. Agen AI semakin banyak digunakan untuk menetapkan tugas, mengelola pembayaran, dan memediasi komunikasi. Meskipun AI menawarkan efisiensi, penggunaannya menimbulkan pertanyaan tentang transparansi, akuntabilitas, dan potensi "otomatisasi eksploitasi". Kurangnya transparansi dalam algoritma "kotak hitam" yang menentukan alokasi pekerjaan dan pembayaran menjadi perhatian serius, karena dapat menyebabkan bias algoritmik dan pelanggaran privasi.

Fleksibilitas yang dijanjikan dalam gig economy seringkali berubah menjadi ilusi. Meskipun pekerja tertarik pada kebebasan memilih waktu dan tempat kerja, mereka seringkali menghadapi ketidakpastian pendapatan, beban kerja yang tidak dapat diprediksi, dan merasa terpaksa untuk selalu siaga demi memastikan penghasilan yang stabil. Hal ini mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat menyebabkan kelelahan mental dan emosional, serta burnout. Ini merupakan biaya psikologis dan sosial yang signifikan dari model gig economy, yang memprioritaskan efisiensi platform di atas kesejahteraan pekerja. Implikasinya adalah kebijakan perlu melampaui sekadar mengakui fleksibilitas dan mengatasi tekanan mendasar yang mengikis otonomi dan kesehatan mental pekerja, mungkin melalui jaminan penghasilan minimum atau periode "offline" yang diatur.

AI, sebagai tulang punggung *gig economy*, memungkinkan skala dan efisiensi yang luar biasa, namun juga memusatkan kontrol dan kekuasaan di tangan platform, berpotensi mengorbankan hak-hak pekerja dan transparansi. Kurangnya pengawasan manusia dan ketidakjelasan algoritma menyulitkan pekerja untuk menentang keputusan yang tidak adil atau mengadvokasi kondisi yang lebih baik. Ini menunjukkan kebutuhan mendesak akan regulasi AI yang mewajibkan transparansi, akuntabilitas, dan mekanisme bagi pekerja untuk menentang keputusan algoritmik, memastikan teknologi melayani kesejahteraan manusia daripada hanya keuntungan perusahaan.

D. JAMINAN SOSIAL UNTUK PEKERJA INFORMAL

1. Cakupan Jaminan Sosial Saat Ini (BPJS Ketenagakerjaan)

Meskipun sektor informal merupakan bagian integral dari perekonomian Indonesia, cakupan jaminan sosial bagi para pekerjanya masih sangat rendah. Dari total 83,82 juta pekerja informal di Indonesia, yang merupakan sekitar 58% dari total angkatan kerja, hanya sebagian kecil yang memiliki akses terhadap program jaminan sosial. Data menunjukkan bahwa cakupan kepesertaan dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) baru mencapai 11,81%. Angka ini bahkan lebih rendah untuk program Jaminan Hari Tua (JHT), yang hanya mencakup 0,80% pekerja informal. Angka-angka yang mencolok ini menyoroti kesenjangan besar dalam perlindungan sosial bagi sebagian besar angkatan kerja Indonesia, meninggalkan jutaan orang rentan terhadap guncangan ekonomi, kecelakaan, penyakit, dan kemiskinan di usia tua.

2. Mekanisme Implementasi dan Tantangan Perluasan

Perlindungan jaminan sosial bagi pekerja informal di Indonesia diimplementasikan melalui Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, menggunakan sistem asuransi sosial. Pendaftaran dapat dilakukan secara mandiri atau melalui anggota bukan penerima upah, baik di kantor BPJS maupun secara daring melalui situs web resmi BPJS. Program jaminan sosial wajib bagi pekerja informal adalah JKK dan JKJ, sementara JHT bersifat non-wajib.

Namun, implementasi program ini menghadapi berbagai tantangan signifikan:

1. Rendahnya Kesadaran dan Skeptisisme: Pekerja informal seringkali kurang memiliki kesadaran dan bersikap skeptis terhadap pentingnya program jaminan sosial ketenagakerjaan, yang menjadi hambatan besar dalam mencapai cakupan yang luas. Kurangnya pemahaman dan skeptisisme ini menghalangi mereka untuk mengenali manfaat dan kebutuhan program untuk perlindungan mereka terhadap risiko terkait pekerjaan.
2. Komunikasi dan Sosialisasi yang Tidak Efektif: Upaya sosialisasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dinilai sebagian besar tidak efektif dalam mengubah pola pikir masyarakat tentang pentingnya program ini. Meskipun ada upaya sosialisasi rutin, target partisipasi pekerja informal belum tercapai, menunjukkan bahwa strategi komunikasi tidak menjangkau atau meyakinkan audiens target secara optimal.
3. Sumber Daya Anggaran yang Tidak Mencukupi: Kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan seringkali menghadapi keterbatasan anggaran, yang membatasi jumlah dan cakupan kegiatan sosialisasi yang dapat dilakukan, menghambat upaya peningkatan partisipasi pekerja informal.
4. Infrastruktur yang Tidak Memadai di Daerah Terpencil: Meskipun sumber daya manusia dan peralatan (laptop, komputer, ruang kerja yang nyaman, infrastruktur teknologi yang baik, dan koneksi internet) dianggap cukup, masih ada tantangan terkait infrastruktur yang tidak memadai di beberapa daerah terpencil, yang semakin mempersulit penyediaan layanan publik yang merata bagi semua komunitas.
5. Kapasitas Ekonomi Pekerja Informal yang Rendah: Kendala keuangan ini dapat menyulitkan pekerja informal untuk membayar iuran program jaminan sosial, bahkan jika mereka memahami pentingnya.
6. Sifat Sukarela: Di banyak negara, termasuk Indonesia, asuransi sosial bagi pekerja mandiri/informal bersifat sukarela, yang menyebabkan tingkat partisipasi yang rendah.

Tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa memiliki kerangka hukum saja tidak cukup; implementasi yang efektif memerlukan penanganan hambatan perilaku (kesadaran, skeptisisme), masalah sistemik (anggaran, infrastruktur), dan kendala ekonomi (keterjangkauan).

3. Kesenjangan Hukum dan Usulan Revisi Regulasi

Terdapat kesenjangan hukum yang signifikan terkait pekerja informal dalam kerangka jaminan sosial. Undang-Undang BPJS tidak memberikan definisi "pekerja" berdasarkan hak mereka untuk mendapatkan jaminan sosial, melainkan hanya mendefinisikan mereka yang menerima gaji, upah, atau bentuk kompensasi lain. Hal ini secara penuh mengabaikan pekerja informal yang beroperasi di luar hubungan kerja formal dan yang pendapatannya seringkali tidak jelas atau tidak teratur. Kedudukan pekerja informal juga tidak diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang BPJS.

Kondisi ini bertentangan dengan Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial, yang secara implisit mencakup pekerja informal. Mengingat bahwa Undang-Undang BPJS secara hierarkis berada di bawah UUD NRI 1945, maka Undang-Undang BPJS seharusnya selaras dengan amanat konstitusi. Ketiadaan peraturan mengenai status pekerja informal merupakan kekosongan normatif yang perlu diisi.

Untuk mengatasi cakupan yang rendah ini, Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) telah mengusulkan beberapa revisi hukum. Usulan tersebut meliputi revisi Peraturan Presiden No. 109 Tahun 2013 untuk memberikan kepastian tenggat waktu bagi partisipasi wajib pekerja informal dalam program JHT. Selain itu, DJSN juga mengusulkan revisi terhadap UU No. 40

Tahun 2004 tentang SJSN serta PP No. 45 Tahun 2015 terkait program pensiun agar pekerja informal dapat memiliki akses yang lebih luas terhadap Jaminan Pensiun (JP). Usulan revisi ini sangat penting untuk menyelaraskan peraturan dengan mandat konstitusi dan memastikan perlindungan sosial yang inklusif.

4. Model Perlindungan Sosial Adaptif

Perlindungan sosial adaptif mengacu pada upaya untuk mengintegrasikan perlindungan sosial dengan pengurangan risiko bencana dan adaptasi perubahan iklim, dengan tujuan untuk meredam penurunan kualitas hidup masyarakat akibat berbagai krisis, guncangan, atau perubahan siklus hidup. Pemerintah telah melakukan upaya perlindungan sosial bagi pekerja informal saat terjadi guncangan ekonomi, seperti stimulus yang mendorong pelaku usaha untuk tidak melakukan PHK dan memberikan relaksasi iuran BPJS. Bantuan sosial juga diberikan kepada pekerja informal dalam kategori

miskin, serta berbagai fasilitas lain untuk membantu pekerja agar situasi ekonomi tidak memburuk.

Untuk pekerja gig, diperlukan model tunjangan sosial yang portable, yang memungkinkan mereka untuk tetap mendapatkan akses ke jaminan kesehatan dan pensiun meskipun mereka bekerja di berbagai platform atau klien yang berbeda. Model adaptif ini sangat penting untuk sifat dinamis pekerjaan informal dan gig, bergerak melampaui jaminan sosial berbasis pekerjaan tradisional menuju sistem yang fleksibel, portable, dan responsif yang dapat menahan guncangan ekonomi.

Meskipun program BPJS Ketenagakerjaan ada, cakupan jaminan sosial bagi pekerja informal sangat rendah. Salah satu alasan utama adalah sifat partisipasi yang seringkali sukarela, ditambah dengan rendahnya kesadaran, skeptisisme, dan kapasitas ekonomi yang rendah. Sifat sukarela ini, ditambah dengan hambatan praktis, menciptakan "jebakan sukarela" di mana mereka yang paling membutuhkan justru paling kecil kemungkinannya untuk mendapatkan perlindungan. Ini bukan hanya kegagalan individu tetapi juga kegagalan sistemik, karena menyebabkan kerentanan yang meluas dan peningkatan ketergantungan pada bantuan sosial ad-hoc selama krisis, yang kurang berkelanjutan. Implikasinya adalah argumen kuat untuk beralih ke model partisipasi yang lebih wajib atau sangat insentif, berpotensi dengan subsidi pemerintah, dan secara radikal memikirkan kembali strategi sosialisasi untuk mengatasi skeptisisme yang mengakar dan kendala keuangan.

Terdapat kesenjangan yang signifikan antara amanat konstitusi dan realitas legislatif. UUD 1945 menjamin jaminan sosial bagi "setiap orang", yang secara implisit mencakup pekerja informal. Namun, Undang-Undang BPJS mendefinisikan "pekerja" secara sempit, mengecualikan pekerja informal dengan pendapatan yang tidak jelas dan posisi yang tidak diatur. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara cita-cita keadilan sosial konstitusional dan kerangka legislatif praktis. Kekosongan hukum ini berarti bahwa sebagian besar angkatan kerja secara de jure dikecualikan dari hak-hak yang diabadikan dalam hukum tertinggi negara. Hal ini menyerukan reformasi hukum yang mendesak dan mendasar, bukan hanya revisi kecil, untuk secara eksplisit mengakui dan melindungi hak-hak jaminan sosial pekerja informal, memastikan keselarasan legislatif dengan prinsip-prinsip konstitusional dan mempromosikan keadilan sosial yang sejati.

E. PERLINDUNGAN HUKUM DALAM EKONOMI DIGITAL

1. Status Hukum Pekerja Gig yang Ambigu (Mitra vs. Karyawan)

Status hukum pekerja gig di Indonesia masih belum jelas, yang menyebabkan lemahnya perlindungan tenaga kerja bagi mereka. Perusahaan platform seperti Gojek dan Grab secara eksplisit menyatakan bahwa hubungan mereka dengan pengemudi adalah "kemitraan" dan bukan hubungan kerja tetap. Klasifikasi ini seringkali merupakan strategi yang disengaja untuk menghindari kewajiban hukum dan biaya ketenagakerjaan yang melekat pada hubungan kerja formal. Model "kemitraan" ini didasarkan pada perjanjian perdata (sesuai Pasal 1313 KUHPperdata) daripada hukum ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan No. 13/2003).

Namun, kondisi ini dapat diperdebatkan, terutama jika perusahaan memberikan instruksi yang sangat rinci dan pekerja gig bekerja secara eksklusif untuk perusahaan tertentu, yang menyerupai hubungan kerja formal. Meskipun demikian, dalam praktiknya, hubungan antara pengemudi dan platform seringkali terlihat seperti hubungan kerja dengan elemen perintah, upah, dan pekerjaan, serta hubungan atasan-bawahan, yang menciptakan ketidakseimbangan dalam perjanjian kemitraan yang ada. Hal ini sering disebut sebagai "kemitraan semu". Status hukum yang ambigu ini adalah akar penyebab banyak kesenjangan perlindungan, karena memungkinkan platform untuk menolak hak-hak dasar pekerja yang biasanya diberikan kepada karyawan.

2. Ketiadaan Regulasi Spesifik dan Dampaknya

Saat ini, belum ada undang-undang khusus di Indonesia yang secara eksplisit mengatur perlindungan pekerja di sektor gig economy, dan juga belum ada perkembangan regulasi yang signifikan terkait hubungan kemitraan ini. Ketiadaan regulasi spesifik ini menciptakan ketidakpastian hukum, yang menyulitkan pekerja gig untuk menuntut hak-hak mereka di bawah undang-undang ketenagakerjaan yang ada.

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 juga memiliki implikasi terhadap pengembangan alih daya (outsourcing) dan hak-hak pekerja gig, yang meningkatkan fleksibilitas bagi pemberi kerja namun juga dapat menimbulkan ketidakpastian hukum. Kekosongan regulasi ini membuat pekerja gig rentan terhadap eksploitasi dan perlakuan yang tidak konsisten, karena undang-undang yang ada tidak dirancang untuk model kerja baru ini, yang mengarah pada ketidakseimbangan kekuatan yang signifikan.

3. Hak-hak yang Terabaikan (Upah Minimum, Cuti, Jaminan Sosial)

Akibat dari status hukum yang ambigu dan ketiadaan regulasi spesifik, pekerja gig seringkali tidak mendapatkan hak-hak dasar yang seharusnya mereka miliki. Mereka umumnya tidak memiliki jaminan upah minimum, asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau jaminan sosial. Data menunjukkan bahwa 60% pekerja gig tidak memiliki cakupan jaminan sosial, 70% tidak menerima upah yang memenuhi standar minimum, dan hanya 20% yang memiliki kontrak kerja formal.

Sebagian besar pekerja gig harus mengurus pendaftaran jaminan sosial sendiri tanpa kontribusi dari platform penyedia layanan. Selain itu, perlindungan hukum terkait keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja gig masih sangat minim dan tidak teratur. Hak-hak dasar ini secara sistematis ditolak kepada pekerja gig karena klasifikasi mereka, yang mengarah pada kondisi hidup yang tidak stabil dan disparitas yang signifikan dibandingkan dengan karyawan sektor formal.

4. Perbandingan dengan Pendekatan Internasional

Beberapa negara telah mengambil langkah untuk mengatasi ambiguitas status hukum pekerja gig. Di Inggris dan Jerman, putusan pengadilan telah mengklarifikasi status ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja platform digital, seperti upah minimum dan cuti. Misalnya, di Inggris, pengemudi Uber berhasil menuntut hak-hak karyawan meskipun awalnya dikategorikan sebagai kontraktor independen.

Uni Eropa juga sedang mengusulkan regulasi di mana kontrol signifikan platform atas pekerjaan (misalnya, penetapan tarif, pengawasan algoritmik, penetapan jam kerja) akan memberikan status karyawan kepada pekerja, dengan hak-hak seperti perlindungan sosial (jaminan kesehatan dan hari tua), akses ke upah minimum, dan perlindungan hukum dari keputusan algoritmik yang tidak adil atau diskriminatif. Di Amerika Serikat, negara bagian California mengesahkan

Assembly Bill 5 (AB5) yang menerapkan "ABC Test" untuk menentukan status pekerja gig sebagai karyawan formal atau independen, memberikan hak-hak karyawan formal jika kriteria tertentu terpenuhi. Contoh-contoh internasional ini memberikan tolok ukur berharga dan model potensial bagi Indonesia untuk beradaptasi, menunjukkan bahwa kejelasan hukum dan perlindungan pekerja dalam gig economy dapat dicapai dan diperlukan.

5. Mekanisme Penyelesaian Sengketa dan Kebutuhan Reformasi Regulasi

Potensi sengketa hukum muncul jika pekerja gig menuntut status sebagai pekerja tetap berdasarkan hubungan kerja yang bersifat eksklusif dan instruksi ketat dari perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang jelas dan spesifik untuk pekerja gig, termasuk perlindungan sosial minimum seperti asuransi dan cuti, serta skema jaminan sosial yang disesuaikan dengan kondisi mereka.

Pemerintah perlu mengembangkan mekanisme pengawasan untuk mencegah penyalahgunaan tenaga pekerja gig, seperti kasus alih daya yang disamarkan sebagai kemitraan. Selain itu, pemerintah juga harus menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat dan efektif bagi pekerja gig. Penyelesaian sengketa yang efektif dan reformasi regulasi yang komprehensif sangat penting untuk memastikan keadilan bagi pekerja gig dan menciptakan lingkungan operasi yang stabil dan adil bagi ekonomi digital.

Model "kemitraan" yang diterapkan oleh platform, dalam ketiadaan regulasi yang jelas, berfungsi sebagai celah hukum yang memungkinkan perusahaan mengalihkan biaya tenaga kerja yang signifikan kepada pekerja individu dan berpotensi kepada masyarakat (misalnya, melalui kurangnya jaminan sosial). Hal ini secara eksplisit dinyatakan sebagai cara untuk menghindari "kewajiban hukum dan biaya ketenagakerjaan". Ini menciptakan keuntungan kompetitif yang tidak adil dibandingkan pemberi kerja tradisional dan mengalihkan risiko (kesehatan, kecelakaan, hari tua) sepenuhnya kepada pekerja. Implikasinya adalah reformasi kebijakan harus secara langsung menantang misklasifikasi ini, mungkin dengan mengadopsi kategori "kontraktor dependen" atau "tes ABC" seperti yang terlihat secara internasional, untuk menginternalisasi kembali biaya-biaya ini dan memastikan distribusi tanggung jawab yang adil.

Sifat digital dari hubungan kerja, dikombinasikan dengan klasifikasi "kemitraan", menyembunyikan ketidakseimbangan kekuatan yang mendalam. Pekerja, sebagai individu, memiliki sedikit atau tidak ada kekuatan tawar-menawar terhadap platform besar yang mendikte persyaratan, mengontrol informasi, dan mengelola melalui algoritma yang tidak transparan. Hal ini membuat mereka sangat rentan terhadap eksploitasi dan perubahan sewenang-wenang dalam kondisi kerja. Implikasi yang lebih dalam adalah bahwa perlindungan hukum tidak hanya dapat berfokus pada status tetapi juga harus mengatasi dinamika kekuatan yang melekat, mungkin dengan

memfasilitasi tawar-menawar kolektif bagi pekerja gig atau mewajibkan transparansi dan penjelasan algoritmik.

F. STUDI KASUS: GOJEK, GRAB, DAN DINAMIKA PEKERJA GIG DI INDONESIA

1. Model Bisnis dan Evolusi Gojek/Grab

Gojek dan Grab adalah dua perusahaan raksasa dalam industri layanan berbasis aplikasi di Indonesia, yang telah menggunakan teknologi untuk mendefinisikan ulang transportasi publik dan layanan sehari-hari. Gojek, yang didirikan oleh Nadiem Makarim, telah berevolusi dari platform ride-hailing menjadi "super app" yang mengintegrasikan berbagai layanan seperti Go-Food untuk pengiriman makanan, Go-Send untuk pengiriman barang, dan Go-Pay untuk transaksi pembayaran digital. Evolusi ini menciptakan ekosistem layanan yang komprehensif, meningkatkan pengalaman pengguna dan memberikan akses ke berbagai layanan praktis dalam satu aplikasi. Grab juga mengadopsi pendekatan teknologi yang seragam namun memprioritaskan adaptasi lokal untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi spesifik setiap negara, termasuk Indonesia. Kedua platform ini menghubungkan pengemudi (pekerja gig) dengan konsumen melalui teknologi digital yang mudah diakses. Pemahaman tentang model "super app" dan integrasi teknologi mereka sangat penting untuk mengapresiasi dominasi pasar dan skala dampak mereka terhadap pasar tenaga kerja.

2. Hubungan Kemitraan dengan Pengemudi dan Implikasinya

Baik Gojek maupun Grab secara eksplisit menyatakan bahwa hubungan mereka dengan pengemudi adalah "kemitraan" dan bukan hubungan kerja tetap. Mereka berargumen bahwa status ini memberikan kebebasan kepada pengemudi untuk memilih kapan dan di mana mereka bekerja, dan pendapatan sesuai dengan kinerja mereka. Kemitraan ini didasarkan pada perjanjian perdata, bukan hukum ketenagakerjaan, yang berarti pengemudi tidak dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan yang ada.

Klasifikasi ini secara efektif menghilangkan hak-hak tenaga kerja penting bagi pengemudi, seperti perlindungan hukum, jaminan sosial, jaminan upah minimum, hak tawar-menawar kolektif, dan keselamatan kerja. Meskipun diklaim sebagai kemitraan, hubungan antara pengemudi dan platform seringkali menyerupai hubungan kerja dengan elemen perintah, upah, dan pekerjaan, menciptakan ketidakseimbangan dalam perjanjian yang ada, sehingga tampak

sebagai "kemitraan semu". Bagian ini menjelaskan inti dari ambiguitas hukum, menunjukkan bagaimana model "kemitraan", terlepas dari klaim fleksibilitas, menyebabkan kurangnya perlindungan yang signifikan bagi pengemudi, yang merupakan titik pertentangan utama dan menyerukan intervensi regulasi.

3. Dampak Sosial Ekonomi (Penciptaan Lapangan Kerja, UMKM, Pemberdayaan Perempuan)

Kehadiran Gojek dan Grab telah membawa dampak sosial ekonomi yang signifikan di Indonesia.

1. Penciptaan Lapangan Kerja: Kedua platform ini telah menciptakan peluang kerja yang substansial, terutama melalui layanan ojek online. Mereka menyediakan lapangan kerja bagi kelompok-kelompok yang terpinggirkan, termasuk penyandang disabilitas.
2. Dukungan UMKM: Gojek memainkan peran vital dalam mendukung ekosistem lokal dengan menyediakan platform bagi UMKM untuk mengakses pasar yang lebih luas, membantu mereka bertahan dan berkembang di era digital. Program digitalisasi ini berhasil meningkatkan pendapatan UMKM hingga 25% setelah mereka terintegrasi dengan platform digital.
3. Pemberdayaan Perempuan: Sekitar 70% mitra pengemudi Gojek adalah perempuan, banyak di antaranya menjadikan pekerjaan ini sebagai sumber pendapatan utama keluarga mereka. Fleksibilitas jam kerja memungkinkan mereka menyeimbangkan pekerjaan dengan kewajiban keluarga, berkontribusi pada pemberdayaan perempuan dan peningkatan kesejahteraan keluarga.

Dampak positif ini seringkali menjadi alasan utama di balik adopsi cepat platform-platform ini dan dukungan publik yang mereka terima.

4. Tantangan yang Dihadapi Pekerja Gig (Pendapatan, Jam Kerja, Perlindungan)

Meskipun ada dampak positif, studi kasus Gojek dan Grab juga menyoroti kondisi kerja yang tidak stabil dan tantangan signifikan yang dihadapi pekerja gig.

1. Posisi yang Tidak Stabil: Pekerja gig berada dalam posisi yang semakin tidak stabil, tanpa jaring pengaman yang biasanya terkait dengan pekerjaan formal.
2. Pendapatan Tidak Terduga: Algoritma platform dan persaingan yang intens menyebabkan pendapatan yang tidak terduga, memaksa banyak pekerja, terutama di sektor pengiriman, untuk bekerja berjam-jam (beberapa dilaporkan lebih dari 100 jam per minggu) untuk mendapatkan penghasilan yang layak.
3. Kurangnya Perlindungan: Pekerja gig tidak memiliki jaminan upah minimum, asuransi kesehatan, atau cuti berbayar. Cakupan asuransi yang memadai untuk kecelakaan terkait pekerjaan juga minim.
4. Pelecehan/Diskriminasi: Pekerja perempuan di gig economy menghadapi beban tambahan berupa potensi pelecehan dan diskriminasi dari pelanggan.

Terlepas dari dampak positifnya, studi kasus ini mengungkapkan bahwa manfaat tersebut seringkali datang dengan biaya yang signifikan bagi pekerja, terutama karena kurangnya perlindungan formal dan ketidakstabilan yang melekat pada model gig.

5. Peran Pemerintah dan Dukungan Kebijakan

Pemerintah Indonesia telah memberikan beberapa bentuk dukungan kepada mitra pengemudi Gojek dan Grab, terutama selama krisis. Misalnya, selama pandemi COVID-19, pemerintah memberikan bantuan sosial kepada mitra pengemudi, termasuk melalui program Kartu Prakerja yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan memberikan insentif finansial bagi pekerja yang terdampak pandemi.

Namun, ada seruan yang semakin meningkat untuk regulasi yang lebih komprehensif guna melindungi pekerja gig dan memastikan upah yang adil, tunjangan, dan kondisi kerja yang layak. Status hukum pekerja gig di Indonesia masih ambigu, dan undang-undang ketenagakerjaan yang ada belum sepenuhnya beradaptasi dengan realitas pekerjaan gig. Peraturan Menteri Perhubungan No. 12 Tahun 2019, misalnya, hanya berfokus pada aspek operasional seperti batas tarif dan standar keselamatan transportasi online, tetapi tidak mencakup perlindungan sosial atau hak-hak ketenagakerjaan bagi pengemudi. Bagian ini menyoroti

intervensi pemerintah yang ada, meskipun terbatas, dan kebutuhan mendesak akan kerangka regulasi yang komprehensif untuk mengatasi tantangan yang dihadapi pekerja gig.

Terdapat narasi ganda yang muncul dari studi kasus Gojek dan Grab: pemberdayaan versus ketidakstabilan. Platform-platform ini diakui telah menciptakan lapangan kerja yang signifikan, mendukung UMKM, dan memberdayakan kelompok-kelompok terpinggirkan, khususnya perempuan, dengan menawarkan peluang penghasilan yang fleksibel. Namun, pada saat yang sama, model "kemitraan" yang mereka gunakan menyebabkan kondisi yang tidak stabil, termasuk penghasilan yang tidak dapat diprediksi, jam kerja yang panjang, dan kurangnya jaminan sosial serta perlindungan hukum bagi pekerja yang sama ini. Manfaat ekonomi yang ditawarkan tidak dapat disangkal, tetapi seringkali dicapai dengan mengalihkan biaya perlindungan tenaga kerja kepada pekerja. Implikasinya adalah bahwa kebijakan tidak dapat hanya merayakan inovasi tetapi harus secara kritis menilai pertukaran antara penciptaan lapangan kerja yang luas dan kualitas pekerjaan tersebut. Tantangannya adalah mendorong inovasi dengan martabat dan kesetaraan, memastikan bahwa potensi "win-win" terwujud bagi pekerja, bukan hanya platform.

Perkembangan pesat ekonomi gig, yang telah tumbuh secara substansial sejak 2015 dan menyumbang miliaran dolar terhadap PDB, telah melampaui adaptasi regulasi. Akibatnya, "tidak ada regulasi" yang secara spesifik ada untuk pekerja gig, dan undang-undang yang ada belum "berevolusi untuk sepenuhnya mengatasi realitas pekerjaan gig". Kesenjangan ini bukan sekadar kelalaian, melainkan menghasilkan konsekuensi negatif yang nyata bagi jutaan pekerja, memungkinkan platform untuk beroperasi di area abu-abu hukum yang menguntungkan model bisnis mereka dengan mengorbankan kesejahteraan pekerja. Implikasinya adalah bahwa reformasi hukum yang proaktif, adaptif, dan komprehensif sangat dibutuhkan untuk mengejar laju transformasi ekonomi digital, memastikan bahwa inovasi tidak mengorbankan hak-hak dasar tenaga kerja dan keadilan sosial

BAB 6

MIGRASI TENAGA KERJA DAN MOBILITAS SOSIAL

A. MIGRASI INTERNAL DAN INTERNASIONAL

Pernah nggak sih kamu mendengar cerita teman atau saudara yang pindah ke kota besar buat kerja? Atau mungkin kenal seseorang yang berangkat kerja ke luar negeri jadi TKI? Nah, itu semua adalah bentuk dari migrasi tenaga kerja, yang secara umum terbagi jadi dua: migrasi internal (di dalam negeri) dan migrasi internasional (lintas negara).

1. Migrasi Internal: Dari Desa ke Kota

Migrasi internal biasanya terjadi karena orang-orang dari desa atau daerah kecil merasa kurangnya kesempatan kerja atau penghasilan yang nggak cukup buat memenuhi kebutuhan hidup. Akhirnya, mereka pindah ke kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, atau Medan dengan harapan bisa dapat kerja yang lebih baik. Ini sering disebut dengan istilah urbanisasi.

Di Indonesia, ada beberapa jenis migrasi internal yang umum ditemui:

1. Urbanisasi: Ini adalah perpindahan penduduk dari desa ke kota. Fenomena ini didorong oleh berbagai faktor penarik di kota, seperti banyaknya lapangan pekerjaan di luar sektor pertanian, upah tenaga kerja yang relatif lebih besar, serta tersedianya fasilitas kehidupan yang lebih memadai seperti sarana pendidikan, kesehatan, dan perekonomian. Kota juga seringkali menjadi pusat pemerintahan, perekonomian, dan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), yang menambah daya tariknya. Di sisi lain, faktor pendorong dari desa meliputi lahan pertanian yang semakin sempit, lapangan kerja yang terbatas di luar sektor pertanian, upah tenaga kerja yang kecil, kurangnya fasilitas pendukung kehidupan, dan keinginan penduduk untuk memperbaiki hidup.

Urbanisasi membawa dampak yang bersifat dualitas. Dampak positifnya meliputi pengurangan kepadatan penduduk di desa, pengurangan angka pengangguran, bertambahnya tenaga kerja untuk pembangunan kota, dan peningkatan taraf kehidupan penduduk desa karena sebagian pendapatan kembali ke desa. Namun, ada pula dampak negatif yang signifikan. Desa dapat kekurangan tenaga muda dan tenaga kerja terdidik sebagai penggerak pembangunan, karena mereka cenderung melakukan urbanisasi ke kota-kota besar. Di perkotaan, urbanisasi dapat menyebabkan peningkatan kepadatan penduduk, banyak berdirinya rumah-rumah kumuh, peningkatan angka kemiskinan dan kejahatan, penurunan ketersediaan air bersih, dan bertambahnya tenaga kerja yang kurang terampil. Sifat dualitas dampak urbanisasi ini menunjukkan bahwa perpindahan penduduk bukan hanya tentang individu yang bergerak, tetapi juga tentang redistribusi sumber daya, peluang, dan masalah. Hal ini menyoroti perlunya kebijakan pembangunan regional yang seimbang, yang tidak hanya fokus pada pertumbuhan kota tetapi juga pada revitalisasi desa untuk mencegah pengurasan sumber daya manusia.

2. Transmigrasi: Jenis migrasi ini melibatkan perpindahan penduduk dari suatu wilayah yang padat penduduknya ke wilayah yang penduduknya masih sedikit. Tujuan utama transmigrasi adalah meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya, meningkatkan dan pemeratakan pembangunan daerah, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa. Faktor-faktor yang mendorong transmigrasi antara lain persebaran penduduk yang tidak merata, taraf hidup penduduk yang masih rendah, dan terjadinya bencana alam.
3. Ruralisasi: Merupakan kebalikan dari urbanisasi, yaitu perpindahan penduduk dari kota ke desa dengan tujuan menetap. Fenomena ini seringkali didorong oleh keinginan mencari ketenangan, kesehatan, atau kehidupan tradisional di lingkungan pedesaan.
4. Evakuasi: Ini adalah perpindahan penduduk yang terjadi karena adanya ancaman bahaya, seperti perang, bencana alam, atau wabah penyakit. Evakuasi dapat bersifat nasional maupun internasional.
5. Forensen (Nglaju): Dikenal juga dengan istilah "nglaju," forensen adalah aktivitas orang yang tinggal di desa atau luar

kota, namun mempunyai mata pencarian di kota dan setiap hari pulang pergi atau tidak menginap di kota tersebut. Ada berbagai alasan mengapa seseorang melakukan forensen, seperti sulitnya mencari perumahan di kota dan besarnya biaya hidup di kota. Fenomena ini sering menimbulkan kemacetan dan polusi di perkotaan. Alasan di balik forensen menunjukkan bahwa migrasi non-permanen bukan hanya pilihan tetapi kebutuhan bagi banyak orang. Ini mengindikasikan bahwa pusat-pusat kota, meskipun menawarkan peluang, juga menghadirkan hambatan signifikan bagi integrasi penuh pekerja berpenghasilan rendah, memaksa mereka untuk melakukan perjalanan harian yang dapat menyebabkan masalah lain. Hal ini menunjuk pada krisis perencanaan kota dan keterjangkauan perumahan yang mendasar.

2. Migrasi Internasional: Kerja Lintas Batas Negara

Kalau migrasi internasional, ini biasanya lebih rumit. Orang pindah ke negara lain buat kerja, yang seringkali harus melalui proses legalitas seperti visa kerja, kontrak, pelatihan, dan sebagainya. Migrasi ini melibatkan berbagai pihak: pemerintah, agensi tenaga kerja, hingga lembaga perlindungan migran.

Contohnya adalah para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di negara seperti Malaysia, Arab Saudi, Hong Kong, Taiwan, Singapura, dan beberapa negara Eropa. Tugasnya macam-macam, mulai dari pekerja rumah tangga, perawat lansia, buruh pabrik, sampai teknisi.

Menjadi TKI itu bukan hal yang mudah. Mereka harus meninggalkan keluarga, menyesuaikan diri dengan budaya asing, dan kadang menghadapi risiko seperti overwork, eksploitasi, bahkan kekerasan. Tapi di sisi lain, mereka juga bisa mendapatkan penghasilan.

Migrasi internasional adalah perpindahan penduduk dari satu negara ke negara lain. Ini adalah bentuk migrasi yang paling sering dikaitkan dengan "pekerja migran." Ada tiga jenis utama:

1. Imigrasi: Masuknya penduduk dari negara lain ke suatu negara dengan tujuan menetap. Pelakunya dikenal dengan sebutan imigran.
2. Emigrasi: Keluarnya penduduk dari suatu negara ke negara lain dengan tujuan menetap. Pelakunya dikenal dengan sebutan emigran.

3. Remigrasi (Repatriasi): Perpindahan penduduk kembali ke negara asalnya setelah sebelumnya bermigrasi ke luar negeri. Remigrasi sering dianggap sebagai "akhir" dari siklus migrasi, tetapi ia membawa serangkaian tantangan dan peluang tersendiri, seperti yang akan ditunjukkan pada bagian-bagian selanjutnya tentang perlindungan TKI dan mobilitas sosial. Ini bukan hanya kepulauan fisik, tetapi proses reintegrasi yang bisa penuh kesulitan (misalnya, salah kelola keuangan, stigma sosial) atau mengarah pada keuntungan signifikan (misalnya, transfer keterampilan, investasi). Hal ini menyiratkan bahwa perhatian kebijakan harus meluas melampaui fase keberangkatan dan pekerjaan saja, untuk memastikan reintegrasi yang sukses dan produktif.

4. motif Umum dari Migrasi Tenaga Kerja

Baik migrasi internal maupun internasional, biasanya didasari oleh alasan yang mirip-mirip:

1. Ekonomi – Ini yang paling umum. Gaji lebih besar di tempat tujuan jadi daya tarik utama.
2. Kesejahteraan keluarga – Banyak yang ingin membantu orang tua, menyekolahkan adik, atau menabung untuk masa depan.
3. Pendidikan dan pelatihan – Beberapa pekerja pindah karena ingin belajar hal baru atau ikut pelatihan kerja yang nggak tersedia di daerah asal.
4. Kondisi di tempat asal – Misalnya karena konflik, bencana alam, atau minimnya lapangan kerja.

3. Dampak dari Migrasi

Migrasi jelas membawa dampak – baik buat individu, keluarga, maupun daerah asal dan tujuan.

1. Dampak Positif:
 - a) Peningkatan pendapatan keluarga.
 - b) Penambahan pengalaman dan keterampilan baru.
 - c) Remitansi (pengiriman uang dari pekerja migran) bisa memutar roda ekonomi daerah asal.
 - d) Pekerja membawa wawasan baru dan bahkan bisa jadi inspirasi bagi orang lain.

2. Dampak Negatif:

- a) Keluarga terpisah lama, terutama antara orang tua dan anak.
- b) Risiko eksploitasi atau pekerjaan tidak layak.
- c) Jika terlalu banyak SDM yang pergi (terutama yang terampil), bisa menyebabkan brain drain.

4. Tren Baru: Migrasi Digital.

Menariknya, di era digital sekarang ini, muncul tren baru yang disebut “migrasi virtual”. Misalnya, seseorang tetap tinggal di daerah, tapi bekerja secara remote untuk perusahaan luar negeri atau luar kota. Ini semacam “migrasi pekerjaan” tanpa harus pindah tempat tinggal. Contoh paling nyata adalah freelancer IT, desain grafis, content writer, dan sebagainya.

Migrasi—baik di dalam negeri maupun antarnegara—adalah bagian dari dinamika sosial dan ekonomi yang terus bergerak. Orang akan selalu mencari tempat di mana mereka bisa hidup lebih layak, berkembang, dan membangun masa depan. Tantangannya adalah bagaimana kita, sebagai masyarakat dan negara, bisa memastikan bahwa proses migrasi ini dilakukan dengan aman, legal, dan manusiawi.

B. PENYEBAB DAN DAMPAK MIGRASI PEKERJA

Migrasi pekerjaan itu sebenarnya hal yang umum terjadi, baik di dalam satu negara maupun lintas negara. Jadi, ketika seseorang pindah dari satu tempat ke tempat lain untuk mencari atau menjalani pekerjaan, itu namanya migrasi pekerjaan. Nah, migrasi ini bisa terjadi karena berbagai alasan, dan tentu saja membawa dampak – ada yang positif, ada juga yang negatif.

1. Penyebab Migrasi Pekerjaan

1. Faktor Ekonomi Ini adalah alasan paling umum. Banyak orang pindah kerja atau bahkan pindah domisili karena di tempat lain ada peluang kerja yang lebih baik. Gaji lebih tinggi, biaya hidup lebih rendah, atau kesempatan usaha yang lebih menjanjikan bisa banget jadi daya tarik. Misalnya, seseorang dari desa pindah ke kota besar karena di kota lebih banyak lowongan kerja dan upahnya lebih tinggi.

2. Kurangnya Lapangan Kerja di Daerah Asal Kadang, di daerah tempat tinggalnya, nggak ada pilihan pekerjaan yang memadai. Akhirnya, orang-orang merasa terpaksa mencari pekerjaan ke luar daerah atau bahkan luar negeri.
3. Pendidikan dan Keahlian Orang dengan pendidikan atau keahlian tertentu biasanya akan mencari tempat yang bisa mengakomodasi kemampuan mereka. Contohnya, seorang lulusan IT mungkin akan lebih memilih bekerja di kota besar atau di luar negeri yang punya industri teknologi berkembang.
4. Kondisi Sosial dan Politik Dalam beberapa kasus, orang pindah karena situasi di tempat asal kurang kondusif, misalnya karena konflik, ketidakamanan, atau kebijakan pemerintah yang kurang mendukung pekerjaan mereka.
5. Gaya Hidup dan Fasilitas Beberapa orang juga termotivasi pindah karena ingin hidup di tempat yang punya fasilitas lebih lengkap, akses kesehatan dan pendidikan yang lebih baik, atau sekadar ingin merasakan gaya hidup yang berbeda.

2. Dampak Migrasi Pekerjaan

Migrasi pekerjaan ini tentu punya konsekuensi. Kita lihat dari dua sisi: Dampak Positifnya:

1. Peningkatan Taraf Hidup Biasanya, orang yang berhasil mendapatkan pekerjaan di tempat baru akan mengalami peningkatan ekonomi. Pendapatannya naik, dan itu bisa digunakan untuk memperbaiki kondisi hidup keluarga.
2. Transfer Pengetahuan dan Keahlian Saat orang bekerja di tempat baru, mereka dapat pengalaman dan skill baru yang nantinya bisa ditularkan ke daerah asal kalau mereka kembali. Ini bagus banget buat pembangunan daerah.
3. Pengurangan Pengangguran di Daerah Asal Kalau banyak orang bisa bekerja di luar daerah, beban lapangan kerja di daerah asal juga berkurang. Jadi, tingkat pengangguran bisa menurun.

Dampak Negatifnya:

1. Urbanisasi Berlebihan Kalau terlalu banyak orang pindah ke kota, kota bisa jadi padat banget. Ini bisa menimbulkan

masalah baru, seperti kemacetan, kekurangan perumahan, dan meningkatnya angka pengangguran di kota karena lapangan kerja juga terbatas.

2. Keluarga Terpisah Dalam banyak kasus, migrasi kerja membuat seseorang harus meninggalkan keluarganya. Hal ini bisa memengaruhi hubungan sosial dan emosional dalam keluarga, terutama antara orang tua dan anak.
3. Brain Drain Ini istilah buat menggambarkan ketika tenaga kerja yang berkualitas pindah ke luar negeri, sehingga daerah asal kehilangan sumber daya manusianya yang berpotensi tinggi.
4. Ketimpangan Pembangunan Daerah yang ditinggalkan bisa makin tertinggal, karena tenaga kerjanya pindah ke tempat lain. Sementara daerah tujuan bisa makin berkembang, tapi juga menghadapi tantangan baru akibat peningkatan populasi.

C. TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) DAN KEBIJAKAN PENGIRIMAN

Kamu pasti pernah dengar istilah TKI atau Tenaga Kerja Indonesia, kan? Nah, TKI adalah sebutan buat warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri, biasanya di sektor informal seperti asisten rumah tangga, atau di sektor formal seperti konstruksi, perawat, dan pelaut. Mereka ini punya peran penting banget dalam perekonomian negara, lho!

Siapa Sih TKI Itu?

TKI adalah pahlawan devisa. Kenapa disebut begitu? Karena mereka mengirimkan uang hasil kerja mereka (disebut *remitansi*) ke keluarga di Indonesia, dan jumlahnya bisa sangat besar. Uang inilah yang membantu perekonomian keluarga mereka dan juga berkontribusi terhadap ekonomi nasional.

Biasanya TKI berasal dari daerah-daerah yang tingkat penganggurannya tinggi atau minim lapangan kerja. Jadi, bekerja ke luar negeri dipandang sebagai peluang untuk mengubah nasib, menabung, dan membangun masa depan yang lebih baik.

Kenapa Banyak Orang pengen Jadi TKI?

Ada beberapa alasan kenapa orang memilih jadi TKI:

1. Upah Lebih Tinggi Di luar negeri, gaji bisa berkali-kali lipat dibandingkan pekerjaan serupa di Indonesia. Ini jadi daya tarik utama.
2. Kurangnya Lapangan Kerja di Dalam Negeri Banyak orang kesulitan mendapatkan pekerjaan di kampung halamannya. Jadi, mereka lebih memilih merantau ke negara lain yang menawarkan pekerjaan.
3. Dorongan dari Keluarga Kadang, jadi TKI adalah keputusan bersama keluarga demi membantu perekonomian rumah tangga.
4. Adanya Agen Penyalur Ada banyak perusahaan atau agen yang membantu proses pengiriman TKI. Mereka biasanya membantu soal dokumen, pelatihan, dan penempatan kerja.

1. Kebijakan pengiriman TKI

Karena menyangkut keselamatan dan hak warga negara, pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan khusus soal pengiriman TKI. Tujuannya supaya mereka bisa bekerja secara legal, aman, dan terlindungi.

Beberapa kebijakan pentingnya antara lain:

1. Melalui Jalur Resmi Pemerintah mendorong agar pengiriman TKI dilakukan lewat jalur resmi, melalui Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) atau lembaga yang telah diakui. Ini penting supaya TKI punya kontrak kerja yang jelas, mendapat perlindungan hukum, dan bisa dikontrol kondisinya.
2. Pelatihan Sebelum Berangkat Calon TKI biasanya harus mengikuti pelatihan keterampilan dan pembekalan tentang budaya dan hukum negara tujuan. Ini supaya mereka nggak kaget dan bisa beradaptasi dengan baik saat sampai di sana.
3. Perlindungan Hukum dan Sosial Pemerintah juga menyiapkan aturan untuk melindungi TKI dari kekerasan, penipuan, eksploitasi, dan pelanggaran hak. Negara juga menyediakan bantuan hukum lewat perwakilan Indonesia di luar negeri, seperti kedutaan dan konsulat.
4. Moratorium atau Penghentian Sementara Kalau suatu negara terbukti sering memperlakukan TKI secara tidak manusiawi, pemerintah bisa menghentikan sementara pengiriman ke negara tersebut. Ini sebagai bentuk proteksi.

2. Masalah yang mungkin Sering Dihadapi TKI

Walaupun udah ada kebijakan, tetap aja ada tantangan yang dihadapi TKI, seperti:

- TKI ilegal yang diberangkatkan tanpa prosedur resmi, sehingga nggak punya perlindungan hukum.
- Gaji tidak dibayar atau dipotong tidak adil.
- Kekerasan fisik maupun psikis, terutama bagi TKI di sektor informal.
- Kesulitan beradaptasi dengan budaya dan bahasa di negara tujuan.

Makanya, penting banget untuk calon TKI memahami hak-hak mereka dan memilih jalur yang legal dan aman. Tenaga Kerja Indonesia adalah aset bangsa yang berperan besar dalam membantu perekonomian negara. Tapi, pengiriman mereka harus dilakukan dengan hati-hati dan melalui jalur resmi agar mereka terlindungi. Pemerintah punya tanggung jawab menyediakan pelatihan, perlindungan hukum, dan sistem pengawasan yang ketat. Di sisi lain, masyarakat juga harus sadar pentingnya mengikuti proses yang benar agar nggak jadi korban.

D. BRAIN DRAIN VS BRAIN GAIN

Pernah denger istilah *brain drain* dan *brain gain*? Kedua istilah ini sering banget dibahas kalau kita ngomongin soal tenaga kerja, pendidikan tinggi, dan mobilitas orang-orang pintar atau berpendidikan ke luar negeri. Yuk, kita bahas satu per satu biar makin paham!

1. Pengertian brain drain

Brain drain itu istilah keren buat menggambarkan kondisi ketika orang-orang pintar, terdidik, dan punya keahlian tinggi dari suatu negara memilih untuk pindah dan menetap di negara lain, biasanya negara yang lebih maju. Mereka bisa kerja di sana, lanjut pendidikan, atau bahkan jadi warga negara tetap.

Contoh simpelnya begini: Seorang ilmuwan Indonesia lulusan S3 di luar negeri, habis lulus malah memilih kerja di luar negeri karena di Indonesia kurang fasilitas riset atau gaji penelitiannya nggak memadai. Nah, itu salah satu bentuk brain drain.

Penyebab Brain Drain:

1. Gaji Lebih Tinggi di Luar Negeri Siapa sih yang nggak pengen penghasilan yang lebih layak? Banyak profesional Indonesia merasa bahwa pekerjaan di luar negeri lebih menjanjikan dari segi gaji dan kesejahteraan.
2. Fasilitas dan Teknologi Lebih Maju Para ahli, peneliti, atau profesional teknologi biasanya butuh lingkungan kerja yang canggih. Kalau di negara asal kurang mendukung, mereka cenderung cari tempat yang bisa memaksimalkan potensi mereka.
3. Kesempatan Karier Lebih Luas Di luar negeri, sistem karier bisa jadi lebih terbuka, jelas, dan kompetitif. Ini bikin banyak orang tertarik karena ada peluang berkembang lebih cepat.
4. Kondisi Sosial dan Politik Kadang, situasi di negara asal yang kurang stabil juga bikin orang memilih menetap di luar negeri demi keamanan dan kenyamanan hidup.

Apa Dampaknya Brain Drain?

Nah, brain drain ini bisa jadi masalah serius, lho.

1. Kehilangan SDM Berkualitas: Negara asal jadi kekurangan tenaga ahli di bidang- bidang penting, seperti kesehatan, teknologi, dan pendidikan.
2. Lambatnya Inovasi dan Riset: Kalau para peneliti dan inovator pergi, perkembangan ilmu dan teknologi di dalam negeri bisa stagnan.
3. Ketimpangan Global: Negara-negara maju makin maju karena menampung SDM top dari negara berkembang, sedangkan negara asal makin tertinggal.

2. Pengertian brain gain

Nah, kalau brain gain itu kebalikannya. Istilah ini dipakai saat negara mendapatkan manfaat dari masuknya tenaga kerja terampil dan berpendidikan tinggi – baik dari luar negeri atau dari warganya sendiri yang pulang setelah menimba ilmu dan pengalaman di luar.

Contohnya, kalau seorang dokter spesialis lulusan luar negeri memutuskan pulang dan buka klinik atau mengajar di Indonesia, itu bentuk brain gain.

Bagaimana Brain Gain Bisa Terjadi?

1. WNI Kembali dari Luar Negeri Banyak juga kok yang setelah kuliah atau kerja di luar negeri, akhirnya memilih balik ke Indonesia karena ingin berkontribusi atau membangun sesuatu di tanah air.
2. Kebijakan Pemerintah yang Mendukung Kalau pemerintah menyediakan fasilitas riset, insentif pajak, atau penghargaan buat tenaga profesional, ini bisa jadi motivasi buat mereka kembali dan berkontribusi.
3. Transfer Pengetahuan dan Jaringan Mereka yang pulang membawa ilmu, teknologi, dan jaringan internasional yang bisa mengangkat kualitas SDM di dalam negeri.

Jadi, Brain Drain Itu Selalu Buruk?

Nggak juga, sebenarnya. Brain drain bisa diubah jadi brain gain kalau dikelola dengan baik. Misalnya:

1. Mendorong para profesional di luar negeri tetap terhubung dengan negara asal, lewat program kolaborasi riset atau proyek sosial.
2. Menyediakan peluang dan fasilitas yang bikin mereka tertarik untuk pulang.
3. Memanfaatkan keahlian mereka meskipun mereka masih tinggal di luar negeri (istilahnya: *brain circulation*), misalnya lewat seminar online, mentoring, atau kerja sama antar universitas.

Brain drain dan brain gain adalah dua sisi dari pergerakan manusia dalam dunia kerja dan pendidikan. Kalau negara nggak siap, brain drain bisa merugikan. Tapi kalau dikelola dengan cerdas, bisa banget berubah jadi brain gain yang memberi manfaat besar buat pembangunan negara. Kuncinya ada di kebijakan pemerintah dan niat para profesional untuk tetap berkontribusi, walaupun dari jauh.

E. MOBILITAS VERTIKAL DAN SOSIAL PEKERJA

Kalau kita ngomongin tentang dunia kerja, pasti nggak bisa lepas dari yang namanya mobilitas sosial. Istilah ini mungkin sering kita dengar di pelajaran sosiologi atau ekonomi, tapi dalam konteks tenaga kerja, ini punya makna yang penting banget.

Sederhananya, mobilitas sosial itu adalah perpindahan posisi atau status seseorang dalam struktur sosial masyarakat. Nah, kalau

kita fokus ke dunia kerja, kita akan bahas khusus tentang mobilitas sosial pekerja, terutama mobilitas vertikal.

1. Pengertian Mobilitas Vertikal

Mobilitas vertikal adalah perpindahan status sosial seseorang ke arah yang lebih tinggi atau lebih rendah. Jadi, ini bukan sekadar pindah kerja aja, tapi lebih ke perubahan "level" dalam posisi sosial atau jabatan. Ada dua jenis mobilitas vertikal:

1. Mobilitas Vertikal Naik (Upward Mobility) Ini yang diidam-idamkan banyak orang.

Contohnya, seseorang yang awalnya cuma staf biasa, lalu naik jadi manajer, terus akhirnya jadi direktur. Itu bentuk mobilitas naik. Bisa juga dari buruh pabrik yang belajar, lalu buka usaha sendiri dan jadi pengusaha sukses. Intinya, status sosial dan ekonominya meningkat.

2. Mobilitas Vertikal Turun (Downward Mobility) Nah, ini yang biasanya dihindari.

Contohnya, seseorang yang dulunya punya jabatan tinggi tapi karena masalah tertentu, seperti di-PHK atau bangkrut, akhirnya harus kerja di posisi yang lebih rendah. Ini bisa terjadi karena faktor ekonomi, kesehatan, atau kesalahan pribadi.

2. Mobilitas Sosial dalam Dunia Kerja

Mobilitas sosial pekerja nggak hanya tergantung pada keberuntungan, tapi juga dipengaruhi banyak faktor. Di antaranya:

1. Pendidikan dan Keterampilan Orang yang terus belajar dan meningkatkan keterampilan biasanya punya peluang lebih besar untuk naik jabatan atau pindah ke pekerjaan yang lebih baik.
2. Pengalaman Kerja Pengalaman yang panjang dan kualitas kerja yang baik sering jadi modal untuk promosi jabatan.
3. Relasi atau Networking Kadang, siapa yang kamu kenal bisa membuka pintu ke kesempatan kerja yang lebih tinggi. Tapi tentu harus diimbangi dengan kompetensi juga, ya!
4. Kondisi Ekonomi Saat ekonomi negara bagus, peluang kerja dan promosi biasanya lebih terbuka. Tapi saat krisis, bisa aja malah terjadi penurunan status kerja.

5. Perubahan Teknologi dan Industri Orang yang mampu beradaptasi dengan teknologi baru bisa naik level, sementara yang tertinggal bisa terancam posisinya.

Contoh Nyata Mobilitas Sosial Pekerja

- Upward: Seorang anak petani yang kuliah, lalu kerja di perusahaan besar dan naik jadi manajer.
- Downward: Seorang pengusaha yang bisnisnya bangkrut dan akhirnya harus kerja serabutan untuk bertahan hidup.

Kenapa Mobilitas Ini Penting?

Mobilitas vertikal dan sosial penting karena menunjukkan adanya dinamika dan peluang dalam masyarakat. Negara yang memberi kesempatan adil bagi setiap orang untuk naik kelas sosial melalui kerja keras dan pendidikan biasanya akan lebih maju.

Di sisi lain, kalau mobilitas sosial tertutup — alias orang susah banget naik kelas sosial karena sistemnya tidak adil — bisa muncul ketimpangan, kecemburuan, dan bahkan konflik sosial.

Mobilitas vertikal dan sosial pekerja menggambarkan bagaimana seseorang bisa naik atau turun dalam struktur sosial melalui dunia kerja. Hal ini bisa terjadi karena berbagai faktor seperti pendidikan, pengalaman, dan kondisi ekonomi. Yang jelas, dunia kerja adalah salah satu jalur paling nyata dan kuat untuk seseorang mengubah nasib hidupnya. Makanya, penting banget untuk terus belajar, adaptif, dan bekerja keras agar kita bisa mengalami mobilitas sosial yang positif.

F. STUDI KASUS: PERLINDUNGAN TKI DI NEGARA TUJUAN TIMUR TENGAH

Kalo kita Ngomongin soal TKI (Tenaga Kerja Indonesia), wilayah Timur Tengah jadi salah satu tujuan favorit dan sekaligus yang paling banyak dibicarakan. Negara-negara seperti Arab Saudi, Uni Emirat Arab, Qatar, dan Kuwait sering jadi tempat kerja TKI, terutama di sektor rumah tangga dan konstruksi. Tapi, di balik itu, banyak juga cerita tentang masalah perlindungan yang dihadapi para TKI di sana.

Yuk, kita bahas bareng-bareng lewat studi kasus yang real dan relevan! Kenapa Banyak TKI Bekerja di Timur Tengah?

Alasan utamanya sih karena:

1. Gaji yang dianggap cukup tinggi.
2. Permintaan tenaga kerja yang besar, terutama perempuan sebagai pekerja rumah tangga.
3. Sudah ada jaringan lama (istilahnya: “ada yang buka jalan duluan”), jadi yang lain ikut menyusul.
4. Agen atau perusahaan penyalur aktif mencari calon pekerja di Indonesia.

Tapi walau gaji dan kesempatan kerja ada, perlindungan hukum dan hak TKI sering kali lemah di sana, terutama di sektor informal.

Contoh Kasus Nyata: TKI di Arab Saudi

Kasus:

Seorang TKI perempuan asal Indonesia bekerja sebagai asisten rumah tangga di Arab Saudi. Awalnya dijanjikan akan bekerja 8 jam per hari dengan gaji tetap, tapi kenyataannya dia bekerja lebih dari 15 jam tanpa hari libur, gaji sering telat, dan tidak diperbolehkan berkomunikasi dengan keluarganya di Indonesia.

Lebih parahnya lagi, dia mengalami kekerasan verbal bahkan fisik dari majikannya. Karena dia tidak punya akses ke bantuan hukum atau tempat perlindungan, dia kesulitan keluar dari situasi itu.

Untungnya, setelah beberapa waktu, ia berhasil menghubungi Kedutaan Besar RI di sana melalui bantuan sesama pekerja. Setelah itu, KBRI membantu memediasi dan akhirnya ia dipulangkan ke Indonesia.

Masalah yang Sering Terjadi:

Berikut ini beberapa masalah umum yang sering dialami TKI di Timur Tengah:

1. Jam kerja berlebihan dan tanpa libur.
2. Penyiksaan fisik atau psikis.
3. Gaji tidak dibayar atau dipotong sepihak.
4. Dokumen pribadi seperti paspor ditahan majikan.
6. Sulitnya mengakses bantuan atau komunikasi.
7. Masalah ini sering terjadi karena banyak negara di Timur Tengah belum punya aturan perlindungan yang kuat untuk

pekerja asing, terutama di sektor informal seperti pekerjaan rumah tangga.

1. Upaya perlindungan dari pemerintahan Indonesia

Melihat situasi seperti itu, pemerintah Indonesia nggak tinggal diam. Berikut beberapa langkah nyata yang diambil:

1. Moratorium atau larangan sementara pengiriman TKI ke negara-negara tertentu jika dianggap terlalu banyak pelanggaran hak pekerja. Contohnya, pernah ada moratorium TKI ke Arab Saudi.
2. Pemberlakuan sistem penempatan yang lebih ketat, misalnya lewat jalur resmi dan lembaga terpercaya.
3. Peran aktif KBRI/KJRI (Kedutaan dan Konsulat) yang siap membantu dan menampung TKI bermasalah.
4. Pendirian shelter (rumah perlindungan) di negara tujuan, sebagai tempat aman bagi TKI yang ingin melapor atau kabur dari kondisi kerja buruk.
5. Perjanjian bilateral antara Indonesia dan negara tujuan untuk menjamin hak-hak TKI lebih terlindungi, seperti jaminan gaji, hari libur, dan jam kerja.

Kasus-kasus TKI di Timur Tengah menunjukkan bahwa bekerja di luar negeri memang punya peluang besar, tapi juga risiko tinggi. Perlindungan terhadap TKI adalah hal mutlak, dan harus terus diperkuat — baik oleh pemerintah Indonesia, negara tujuan, maupun lembaga penyalur.

Bagi calon TKI, penting banget untuk paham hak dan kewajibannya, berangkat melalui jalur resmi, dan punya informasi tentang negara tujuan. Jangan sampai demi cari nafkah, malah jadi korban pelanggaran hak asasi manusia.

BAB 7

KESETARAAN, GENDER, DAN INKLUSI DALAM DUNIA KERJA

A. DISKRIMINASI GENDER DALAM KETENAGAKERJAAN

1. Pengertian Diskriminasi Gender dalam Ketenagakerjaan

Diskriminasi gender dalam ketenagakerjaan merupakan salah satu isu paling mendasar yang menghambat pencapaian kesetaraan dan keadilan sosial dalam dunia kerja. Meskipun telah ada berbagai regulasi dan kampanye yang bertujuan untuk menyeimbangkan peran antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja, kenyataannya masih banyak hambatan struktural dan budaya yang menyebabkan perempuan tetap tertinggal dalam banyak aspek ketenagakerjaan. Ketimpangan ini terlihat dari perbedaan upah, akses terhadap promosi jabatan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta perlakuan yang tidak setara dalam kondisi kerja sehari-hari.

Diskriminasi ini tidak hanya menyangkut soal angka statistik, tetapi juga menyangkut pengalaman personal dan kolektif para pekerja perempuan yang kerap kali menghadapi hambatan tidak kasat mata dalam perjalanan karier mereka. Dalam konteks Indonesia, di mana norma-norma sosial dan budaya patriarkal masih kuat, diskriminasi ini menjadi lebih kompleks karena kerap tidak diakui secara terbuka, bahkan oleh pelakunya sendiri. Oleh karena itu, memahami bentuk, penyebab, dan dampak diskriminasi gender adalah langkah awal yang penting dalam membangun dunia kerja yang lebih adil dan inklusif bagi semua.

2. Bentuk-Bentuk Diskriminasi Gender di Tempat Kerja

Diskriminasi gender di dunia kerja muncul dalam berbagai bentuk yang saling terkait. Beberapa bentuk utama diskriminasi ini meliputi:

1. Diskriminasi Upah (Gender Pay Gap)

Perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang serupa merupakan salah satu bentuk diskriminasi yang

paling nyata dan terukur. Banyak studi menunjukkan bahwa perempuan cenderung menerima gaji lebih rendah dibanding laki-laki, meskipun mereka memiliki tingkat pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab kerja yang sama. Perbedaan ini tidak selalu disebabkan oleh produktivitas atau kemampuan, tetapi oleh persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan “kurang bernilai” dibandingkan pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki. Di Indonesia, data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan perempuan hanya mencapai sekitar 70-80% dari pendapatan laki-laki. Ini merupakan indikasi jelas bahwa kesenjangan upah masih menjadi masalah sistemik yang belum tertangani secara tuntas.

2. Diskriminasi dalam Perekrutan dan Promosi

Perempuan sering kali menghadapi tantangan dalam proses rekrutmen dan promosi jabatan. Dalam wawancara kerja, tidak jarang mereka mendapatkan pertanyaan diskriminatif seperti status pernikahan, rencana untuk memiliki anak, atau tanggung jawab rumah tangga. Hal ini menjadi penghambat tidak resmi yang menyebabkan perempuan enggan atau gagal mendapatkan pekerjaan tertentu.

Di samping itu, ketika sudah bekerja, peluang mereka untuk dipromosikan ke posisi manajerial juga cenderung lebih rendah. Istilah seperti "glass ceiling" digunakan untuk menggambarkan batas tak terlihat yang menghalangi perempuan untuk mencapai posisi puncak dalam organisasi, sementara "sticky floor" menggambarkan kondisi di mana perempuan terjebak dalam posisi rendah dengan mobilitas karier yang sangat terbatas.

3. Pelecehan dan Kekerasan Berbasis Gender

Pelecehan seksual dan kekerasan berbasis gender merupakan isu yang kerap diabaikan di lingkungan kerja. Perempuan, terutama yang berada di posisi lebih rendah atau bekerja di sektor informal, sangat rentan menjadi korban pelecehan dari atasan, rekan kerja, bahkan pelanggan. Kurangnya sistem pelaporan yang aman dan dukungan institusional membuat banyak kasus tidak pernah terungkap.

Konvensi ILO No.190 yang mulai diberlakukan secara global menekankan pentingnya penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Namun, implementasi dan pengawasan terhadap

konvensi ini masih menjadi tantangan besar di banyak negara, termasuk Indonesia.

4. Diskriminasi terhadap Perempuan Hamil dan Ibu Bekerja

Perempuan yang hamil atau memiliki anak kecil sering dianggap sebagai “beban” oleh banyak perusahaan. Akibatnya, mereka tidak jarang kehilangan pekerjaan, ditolak dalam proses rekrutmen, atau tidak mendapat promosi. Cuti melahirkan yang dianggap sebagai “gangguan produktivitas” serta kurangnya fasilitas pendukung seperti ruang laktasi dan tempat penitipan anak di kantor, semakin memperkuat beban ganda yang harus ditanggung perempuan pekerja.

3. Faktor-Faktor Penyebab Diskriminasi Gender

1. Budaya Patriarkal dan Stereotipe Gender Tradisional

Di banyak masyarakat, termasuk Indonesia, terdapat norma budaya yang menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah utama dan perempuan sebagai pengasuh rumah tangga. Pola pikir ini membentuk ekspektasi sosial yang membatasi pilihan karier perempuan serta memperkuat pembagian kerja berdasarkan gender. Akibatnya, perempuan sering kali diarahkan untuk mengambil pekerjaan yang dianggap “feminin”, seperti pekerjaan administratif atau pelayanan, dan tidak didorong untuk memasuki sektor-sektor strategis.

2. Ketimpangan Akses terhadap Pendidikan dan Pelatihan

Walaupun angka partisipasi pendidikan dasar dan menengah antara laki-laki dan perempuan kini relatif seimbang, ketimpangan tetap terjadi dalam akses ke pendidikan tinggi, terutama di bidang STEM (Sains, Teknologi, Engineering, dan Matematika). Perempuan juga cenderung memiliki akses yang lebih terbatas terhadap pelatihan vokasional dan peningkatan keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja modern.

3. Kurangnya Kebijakan Afirmasi di Tempat Kerja

Banyak perusahaan belum memiliki kebijakan yang secara aktif mendorong kesetaraan gender. Audit internal mengenai upah atau kebijakan rekrutmen berbasis gender jarang dilakukan. Tanpa kebijakan afirmatif, ketimpangan yang sudah ada akan terus berlanjut tanpa koreksi.

4. Norma Sosial yang Menyalahkan Perempuan atas Pilihan Karier

Perempuan sering kali menghadapi tekanan sosial ketika memilih karier yang dianggap tidak sesuai dengan norma gender. Seorang perempuan yang ambisius atau ingin menduduki posisi kepemimpinan mungkin dianggap “tidak feminin” atau “mengabaikan keluarga”, sementara laki-laki yang menjalani peran rumah tangga sering dianggap “tidak maskulin”.

4. Dampak Diskriminasi Gender terhadap Dunia Kerja

Diskriminasi gender tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memiliki implikasi luas bagi produktivitas nasional dan pembangunan berkelanjutan. Beberapa dampak utama antara lain:

- Kehilangan Potensi Ekonomi

Setiap hambatan yang menghalangi partisipasi optimal perempuan dalam angkatan kerja berarti kehilangan potensi ekonomi. McKinsey Global Institute memperkirakan bahwa Indonesia dapat menambah USD 135 miliar pada PDB nasional pada 2025 jika kesetaraan gender di pasar kerja dapat tercapai.

- Produktivitas dan Moral Kerja Menurun

Lingkungan kerja yang tidak adil menciptakan ketidakpuasan, stres, dan turnover karyawan. Organisasi yang gagal menghargai keragaman cenderung mengalami penurunan produktivitas.

- Reproduksi Kesenjangan Sosial

Ketimpangan dalam ketenagakerjaan memperparah siklus kemiskinan. Perempuan yang tidak memiliki akses terhadap pekerjaan layak cenderung memiliki kualitas hidup yang lebih rendah dan keterbatasan dalam menyekolahkan anak-anaknya.

5. Strategi Mengatasi Diskriminasi Gender dalam Dunia Kerja

1. Penguatan Regulasi dan Penegakan Hukum

Pemerintah perlu memperkuat implementasi undang-undang ketenagakerjaan yang mendukung kesetaraan, termasuk UU Perlindungan Pekerja Perempuan dan UU Kesetaraan Gender. Ratifikasi konvensi ILO harus disertai dengan peraturan teknis dan pengawasan yang efektif.

2. Perusahaan Harus Menjadi Agen Perubahan

Perusahaan dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif melalui:

- Audit gaji dan promosi berdasarkan gender
- Kebijakan cuti melahirkan dan ruang laktasi
- Pelatihan tentang bias gender dan pelecehan seksual

3. Promosi Partisipasi Perempuan di STEM

Perlu ada insentif, beasiswa, dan program mentoring yang mendorong lebih banyak perempuan terlibat dalam bidang-bidang strategis seperti teknologi, keuangan, dan energi.

4. Membangun Budaya Kerja Inklusif

Budaya organisasi yang menekankan pada kesetaraan, penghargaan terhadap keberagaman, dan akuntabilitas pimpinan terhadap hasil kesetaraan akan membentuk tempat kerja yang lebih sehat secara sosial.

B. PARTISIPASI PEREMPUAN DALAM ANGKATAN KERJA

1. Dinamika Peran Perempuan dalam Ekonomi Modern

Dalam masyarakat modern, peran perempuan telah mengalami transformasi signifikan, tidak hanya dalam ranah domestik, tetapi juga di sektor publik dan ekonomi. Di berbagai negara, termasuk Indonesia, perempuan semakin banyak yang mengakses pendidikan tinggi, memasuki pasar tenaga kerja, dan memimpin dalam berbagai bidang profesi. Namun, peningkatan ini belum secara otomatis tercermin dalam tingkat partisipasi angkatan kerja yang sebanding dengan laki-laki. Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja bukan hanya tentang keterlibatan fisik dalam kegiatan ekonomi, tetapi juga mencerminkan bagaimana sistem sosial, budaya, dan ekonomi membuka atau menutup akses perempuan terhadap hak dan peluang kerja. Meskipun perempuan memiliki potensi besar untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, berbagai kendala struktural masih membatasi partisipasi mereka secara optimal. Isu ini menjadi semakin mendesak di tengah upaya Indonesia mempercepat pembangunan inklusif dan berkelanjutan.

2. Tren dan Statistik Partisipasi Perempuan di Indonesia

Statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS) selama dua dekade terakhir menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja

perempuan (TPAK) di Indonesia cenderung stagnan. Pada tahun-tahun terakhir, TPAK perempuan berkisar antara 52–55%, sedangkan TPAK laki-laki mencapai lebih dari 80%. Kesenjangan ini tidak sekadar menunjukkan perbedaan kuantitatif, tetapi juga mencerminkan ketidaksetaraan struktural yang mendalam.

Lebih jauh lagi, perempuan cenderung lebih banyak bekerja di sektor informal seperti perdagangan kecil, jasa rumah tangga, pertanian subsisten, dan usaha mikro. Sebaliknya, laki-laki mendominasi sektor formal dan industri strategis. Perempuan juga lebih banyak menduduki posisi rendah dan jarang terlibat dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja.

Kondisi ini diperparah oleh pandemi COVID-19, yang memperlihatkan dengan jelas kerentanan perempuan di pasar kerja. Banyak perempuan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), pengurangan jam kerja, dan peningkatan beban kerja domestik selama masa krisis. Situasi tersebut menggambarkan bahwa partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih sangat dipengaruhi oleh dinamika sosial dan tidak cukup terlindungi oleh kebijakan publik.

3. Hambatan Struktural dalam Partisipasi Perempuan

Meskipun akses terhadap pendidikan telah meningkat secara signifikan, hal tersebut belum secara otomatis mendorong peningkatan partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja. Banyak perempuan yang setelah menyelesaikan pendidikan tinggi, justru keluar dari pasar kerja karena berbagai tekanan sosial, peran domestik, atau kurangnya dukungan dari tempat kerja.

Hambatan-hambatan ini tidak hanya bersifat individual, tetapi juga bersifat sistemik dan struktural. Artinya, persoalan ini tidak akan selesai hanya dengan “mendorong perempuan untuk bekerja,” melainkan harus ada perubahan paradigma, dukungan kebijakan, dan pergeseran norma sosial.

Berikut ini beberapa hambatan utama yang menjadi penghalang partisipasi aktif perempuan dalam dunia kerja:

1. Tanggung Jawab Ganda dan Beban Peran Tradisional

Salah satu hambatan paling mendasar adalah ekspektasi sosial bahwa perempuan harus menjadi pengasuh utama dalam keluarga. Dalam budaya patriarkal seperti di Indonesia, peran perempuan masih sangat dilekatkan pada tugas rumah tangga dan pengasuhan anak. Hal ini membuat banyak perempuan

merasa bersalah ketika mereka ingin bekerja penuh waktu, atau bahkan memilih tidak bekerja sama sekali meskipun memiliki kualifikasi tinggi.

Akibatnya, perempuan lebih mungkin untuk memilih pekerjaan informal, kerja dari rumah, atau paruh waktu—bukan karena pilihan bebas, melainkan karena keterbatasan struktur sosial yang tersedia. Ini juga menyebabkan mereka tertinggal dalam jenjang karier dan pengembangan profesional.

2. Kurangnya Kebijakan dan Infrastruktur Ramah Gender

Sebagian besar tempat kerja di Indonesia belum memiliki sistem dan fasilitas yang mendukung kebutuhan perempuan. Minimnya layanan penitipan anak, tidak adanya ruang laktasi, serta jam kerja yang kaku menjadi kendala utama bagi perempuan untuk berpartisipasi secara penuh.

Banyak perusahaan belum mengadopsi sistem kerja fleksibel atau kebijakan yang memungkinkan perempuan (dan laki-laki) menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga. Kebijakan cuti melahirkan sering kali tidak optimal atau tidak diterapkan secara konsisten, sementara cuti ayah masih sangat terbatas. Kondisi ini membuat beban pengasuhan tetap sepenuhnya berada di pundak perempuan.

3. Diskriminasi dan Bias Gender di Tempat Kerja

Diskriminasi berbasis gender masih sering terjadi, baik secara eksplisit maupun implisit. Dalam proses rekrutmen, misalnya, masih ada praktik bertanya status pernikahan atau rencana memiliki anak yang hanya ditanyakan pada pelamar perempuan. Hal ini menunjukkan adanya asumsi bahwa perempuan kurang dapat diandalkan atau tidak sekomitmen laki-laki dalam pekerjaan.

Di tingkat karier, perempuan juga menghadapi hambatan “plafon kaca” (glass ceiling) yang membatasi mereka untuk mencapai posisi manajerial atau strategis. Padahal, banyak studi menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam kepemimpinan justru meningkatkan kinerja organisasi.

4. Akses Terbatas ke Sumber Daya Ekonomi dan Jaringan

Bagi perempuan yang memilih jalur kewirausahaan, mereka menghadapi tantangan berupa keterbatasan akses terhadap permodalan, pelatihan manajerial, serta jaringan pasar.

Lembaga keuangan sering kali mensyaratkan jaminan aset yang tidak dimiliki perempuan karena ketimpangan kepemilikan tanah atau properti.

Keterbatasan ini membuat banyak usaha milik perempuan tetap pada skala mikro dan tidak mampu berkembang menjadi usaha kecil atau menengah yang berdaya saing. Dukungan kebijakan belum cukup menyasar penguatan ekonomi perempuan dari akar rumput.

4. Dampak Ketimpangan Partisipasi

Dampak dari rendahnya partisipasi perempuan tidak hanya dirasakan oleh individu perempuan atau keluarga mereka, melainkan juga berpengaruh besar terhadap pembangunan nasional. Ketika perempuan tidak diberdayakan secara ekonomi, potensi produktivitas nasional menjadi tidak maksimal. Bank Dunia bahkan mencatat bahwa Indonesia dapat kehilangan hingga 9% dari PDB potensialnya karena ketimpangan gender di pasar kerja.

Dampak lainnya adalah meningkatnya ketergantungan ekonomi pada laki-laki, yang menimbulkan risiko ekonomi bagi keluarga jika terjadi pemutusan hubungan kerja atau krisis ekonomi. Ketimpangan juga memperbesar risiko kemiskinan antar generasi, karena anak-anak dari keluarga dengan pendapatan tunggal cenderung memiliki akses pendidikan dan kesehatan yang lebih rendah.

5. Strategi Meningkatkan Partisipasi Perempuan

Untuk mengatasi permasalahan ini, dibutuhkan pendekatan multidimensi yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, sektor swasta, masyarakat sipil, dan media. Strategi-strategi berikut merupakan langkah konkret yang dapat dilakukan:

1. Reformasi Kebijakan Ketenagakerjaan

Pemerintah perlu mendorong reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih pro-gender, termasuk memperluas cakupan cuti melahirkan, memperkenalkan cuti ayah, serta mendorong insentif bagi perusahaan yang ramah keluarga. Penegakan hukum terhadap diskriminasi juga harus diperkuat, termasuk perlindungan bagi pekerja rumah tangga perempuan yang selama ini tidak tercakup dalam perlindungan formal.

2. Pengembangan Infrastruktur Sosial Pendukung

Investasi dalam layanan publik seperti daycare, taman kanak-kanak, transportasi aman bagi perempuan, dan fasilitas ramah ibu di tempat kerja harus menjadi prioritas. Hal ini tidak hanya membantu perempuan bekerja dengan tenang, tetapi juga membuka lapangan kerja baru di sektor jasa sosial.

3. Kampanye Perubahan Sosial dan Pendidikan Kesetaraan Gender

Norma sosial patriarkal harus dilawan dengan pendidikan kesetaraan sejak dini, baik di sekolah maupun dalam media publik. Kampanye yang mendorong peran ayah dalam pengasuhan, serta menormalkan perempuan dalam peran kepemimpinan, penting untuk mendorong perubahan budaya.

4. Pemberdayaan Ekonomi Perempuan di Sektor Informal dan Pedesaan

Program pelatihan keterampilan, digitalisasi usaha mikro, serta akses pembiayaan mikro harus ditargetkan secara khusus untuk perempuan di sektor informal dan pedesaan. Hal ini akan meningkatkan kemandirian ekonomi perempuan dan memperkecil kesenjangan struktural.

Penutup: Menuju Partisipasi yang Setara dan Bermakna

Meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja bukanlah sekadar isu pemberdayaan, melainkan agenda strategis pembangunan nasional. Perempuan memiliki potensi besar untuk menjadi penggerak ekonomi, inovasi, dan kemajuan sosial. Namun, untuk mencapai hal tersebut, perlu ada komitmen kolektif dalam menghapus hambatan struktural, merombak norma yang usang, serta membangun sistem yang benar-benar inklusif.

Investasi pada perempuan adalah investasi pada masa depan bangsa. Dengan menciptakan ekosistem kerja yang setara, ramah keluarga, dan bebas diskriminasi, Indonesia akan lebih siap menghadapi tantangan ekonomi global sekaligus mewujudkan keadilan sosial yang sesungguhnya.

C. KESETARAAN UPAH DAN KESEMPATAN

1. Ketimpangan yang Terstruktur dan Terbiasa

Di era modern ini, pekerjaan menjadi lebih dari sekadar alat untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ia merupakan representasi dari status sosial, sumber harga diri, dan jalan menuju mobilitas ekonomi. Namun demikian, kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua individu memiliki akses yang setara dalam mendapatkan pekerjaan yang layak atau upah yang setimpal. Ketimpangan upah dan kesempatan adalah dua wajah dari ketidaksetaraan yang sudah terstruktur dalam sistem sosial dan ekonomi kita. Fenomena ini bukan hanya terjadi di negara-negara berkembang, tetapi juga di negara maju, di mana bias-bias historis, budaya, dan institusional masih bercokol dalam praktik dunia kerja.

Dalam konteks Indonesia, ketimpangan ini termanifestasi dalam berbagai bentuk, mulai dari perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan yang memiliki kualifikasi serupa, hingga sulitnya kelompok minoritas atau penyandang disabilitas memperoleh akses terhadap pekerjaan formal. Ketidaksetaraan ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga menghambat potensi kolektif bangsa. Negara kehilangan peluang produktivitas, perusahaan kehilangan keberagaman ide dan perspektif, dan masyarakat kehilangan keadilan sosial yang menjadi fondasi demokrasi.

Masalah kesetaraan dalam dunia kerja harus dilihat sebagai persoalan multidimensi. Ia berkaitan dengan faktor pendidikan, kebijakan ketenagakerjaan, budaya organisasi, hingga praktik sosial di tingkat rumah tangga. Oleh karena itu, strategi untuk mengatasi ketimpangan ini pun harus bersifat menyeluruh dan interseksional. Bab ini akan mengurai dengan lebih rinci empat dimensi utama dalam isu kesetaraan upah dan kesempatan: ketimpangan upah antarkelompok sosial, hambatan dalam akses terhadap kesempatan kerja, diskriminasi dalam promosi dan mobilitas karier, serta strategi dan upaya untuk mewujudkan kesetaraan yang sejati.

2. Ketimpangan Upah antara Kelompok Sosial

Ketimpangan upah merujuk pada perbedaan kompensasi finansial yang diterima oleh pekerja meskipun mereka memiliki beban kerja, tanggung jawab, dan kualifikasi yang sebanding. Di Indonesia, kesenjangan upah sangat kentara antara laki-laki dan perempuan, antara pekerja urban dan rural, serta antara kelompok mayoritas dan minoritas. Perempuan, misalnya, secara konsisten menerima upah

yang lebih rendah dibandingkan laki-laki dalam pekerjaan yang serupa. Perbedaan ini tidak selalu dapat dijelaskan oleh variabel objektif seperti tingkat pendidikan atau pengalaman kerja, melainkan lebih sering berkaitan dengan bias institusional.

Studi dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa rata-rata perempuan menerima sekitar 20-25% lebih rendah dibanding laki-laki untuk pekerjaan yang sama. Ini menunjukkan adanya diskriminasi sistemik yang belum berhasil diatasi oleh kebijakan ketenagakerjaan yang ada. Kelompok lain yang mengalami ketimpangan upah adalah pekerja penyandang disabilitas, yang sering kali hanya memperoleh pekerjaan di sektor informal dengan penghasilan minim dan tanpa jaminan sosial.

Faktor-faktor penyebab ketimpangan ini meliputi:

- Segregasi pekerjaan: Pekerjaan yang didominasi perempuan cenderung memiliki nilai upah yang lebih rendah.
- Bias gender dalam sistem penilaian: Perempuan sering dinilai kurang layak untuk pekerjaan dengan tanggung jawab tinggi.
- Kurangnya representasi dalam posisi negosiasi upah: Perempuan dan kelompok rentan lain cenderung tidak memiliki kekuatan tawar.
- Absennya transparansi pengupahan: Tanpa sistem pengupahan terbuka, ketimpangan sulit dideteksi.

Oleh karena itu, penting untuk menciptakan mekanisme pemantauan yang transparan dan menyeluruh. Upaya ini juga harus disertai dengan pendidikan publik dan kebijakan afirmatif yang mengoreksi ketidaksetaraan struktural yang telah berlangsung lama.

3. Hambatan dalam Akses terhadap Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja tidak didistribusikan secara merata kepada seluruh lapisan masyarakat. Hambatan struktural seperti akses pendidikan yang timpang, infrastruktur yang belum merata, serta diskriminasi berbasis gender, usia, dan kondisi fisik menjadi faktor utama yang menghalangi kelompok rentan untuk berpartisipasi dalam dunia kerja.

Contohnya, banyak perempuan yang tidak dapat bekerja karena tidak adanya dukungan layanan sosial seperti tempat penitipan anak atau cuti melahirkan yang memadai. Demikian pula penyandang disabilitas sering kali tidak diterima kerja karena perusahaan tidak memiliki fasilitas yang aksesibel atau karena prasangka tentang produktivitas mereka.

Hambatan lain juga muncul dari sistem pendidikan dan pelatihan yang belum responsif terhadap kebutuhan industri dan belum inklusif terhadap keberagaman. Lulusan dari daerah terpencil, misalnya, sering kali tidak mendapatkan pelatihan kerja yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja urban.

Untuk mengatasi hambatan ini, perlu:

- Kebijakan afirmatif untuk perekrutan inklusif
- Pengembangan infrastruktur sosial pendukung kerja (transportasi, childcare, fasilitas disabilitas)
- Penyesuaian kurikulum pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja

Langkah-langkah tersebut harus diterapkan secara simultan dan berkelanjutan. Kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan organisasi masyarakat sipil menjadi kunci dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang benar-benar terbuka bagi semua.

4. Diskriminasi dalam Promosi dan Mobilitas Karier

Ketimpangan tidak hanya terjadi saat masuk ke dunia kerja, tetapi juga ketika individu berusaha naik dalam jenjang karier. Banyak perempuan dan kelompok minoritas yang mengalami stagnasi karier meskipun memiliki kinerja baik. Fenomena ini dikenal dengan istilah "glass ceiling" atau plafon kaca, yaitu batas tak terlihat yang membatasi kelompok tertentu dari posisi puncak organisasi.

Diskriminasi dalam promosi sering tidak disadari karena terjadi dalam proses yang tampaknya netral seperti evaluasi kinerja atau seleksi promosi. Namun, penelitian menunjukkan bahwa evaluasi ini sering mengandung bias bawah sadar yang merugikan kelompok tertentu. Misalnya, perempuan yang tegas dianggap agresif, sementara laki-laki dengan gaya kepemimpinan serupa dianggap tegas dan berwibawa.

Solusi untuk mengatasi diskriminasi dalam promosi meliputi:

- Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi yang objektif
- Pelatihan anti-bias bagi manajer dan pengambil keputusan
- Mentoring dan sponsorship untuk kelompok rentan
- Peningkatan representasi perempuan dan minoritas dalam posisi kepemimpinan

Dengan adanya reformasi dalam sistem pengembangan karier dan promosi internal, organisasi dapat menjadi lebih adil dan

meritokratis. Ini tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga meningkatkan inovasi dan kinerja kolektif.

5. Upaya dan Strategi untuk Mewujudkan Kesetaraan

Kesetaraan tidak akan tercapai hanya dengan niat baik. Diperlukan upaya sistematis yang mencakup kebijakan pemerintah, komitmen sektor swasta, dan kesadaran masyarakat luas. Beberapa strategi yang terbukti efektif antara lain:

1. Regulasi Pengupahan yang Adil Negara perlu memastikan bahwa prinsip "equal pay for equal work" ditegakkan melalui peraturan ketenagakerjaan yang ketat dan pengawasan yang efektif.
2. Audit Kesetaraan di Tempat Kerja Perusahaan didorong untuk melakukan audit berkala tentang kesetaraan upah dan kesempatan di lingkungan kerja mereka.
3. Kampanye Literasi Publik Masyarakat perlu diberikan pemahaman bahwa diskriminasi di tempat kerja adalah pelanggaran HAM dan berdampak negatif bagi pertumbuhan ekonomi.
4. Insentif bagi Perusahaan Inklusif Pemerintah dapat memberikan penghargaan atau insentif fiskal bagi perusahaan yang menerapkan praktik kerja inklusif dan adil.
5. Peningkatan Partisipasi Perempuan dalam Ekonomi Program pelatihan, akses modal, dan perlindungan kerja fleksibel perlu ditingkatkan untuk mendukung partisipasi perempuan.

Berbagai langkah strategis ini akan lebih efektif jika diterapkan dalam kerangka kerja yang komprehensif dan terukur. Evaluasi berkala serta partisipasi publik dalam proses pembuatan kebijakan menjadi aspek penting agar kesetaraan tidak hanya menjadi jargon, melainkan realitas yang bisa dirasakan oleh semua pekerja.

D. PEKERJA DISABILITAS DAN AKSES DUNIA KERJA

1. Potensi yang Terabaikan

Pekerja disabilitas sering kali menjadi kelompok yang terpinggirkan dalam dunia kerja, meskipun mereka memiliki potensi dan kompetensi yang setara dengan kelompok lain. Dalam banyak kasus, keterbatasan fisik atau mental mereka bukanlah hambatan utama dalam mengakses pekerjaan, melainkan kurangnya

aksesibilitas, diskriminasi sosial, dan kebijakan yang tidak inklusif. Tantangan ini menyebabkan banyak penyandang disabilitas terpaksa bekerja di sektor informal dengan kondisi kerja yang tidak layak.

Di Indonesia, data menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja dari kalangan penyandang disabilitas masih sangat rendah. Banyak dari mereka tidak memiliki kesempatan untuk memperoleh pendidikan atau pelatihan kerja yang memadai, yang pada akhirnya mempersempit peluang mereka dalam dunia kerja. Untuk mewujudkan dunia kerja yang inklusif, perlu adanya strategi khusus yang tidak hanya bersifat afirmatif tetapi juga transformatif—membuka akses secara nyata, menghilangkan hambatan struktural, dan mendorong penerimaan sosial yang lebih luas.

Bab ini membahas empat aspek penting dalam mendukung pekerja disabilitas agar dapat berpartisipasi secara penuh dan setara di dunia kerja: hambatan utama yang mereka hadapi, kebijakan afirmatif yang mendukung inklusi, peran sektor swasta, dan praktik terbaik dari berbagai negara.

2. Hambatan Utama bagi Pekerja Disabilitas

Penyandang disabilitas menghadapi beragam hambatan yang menghalangi akses mereka terhadap pekerjaan yang layak. Hambatan ini bisa bersifat fisik, sosial, budaya, maupun institusional. Dalam praktiknya, tantangan-tantangan ini saling berkelindan dan memperparah keterpinggiran yang mereka alami.

Beberapa bentuk hambatan yang sering dijumpai antara lain:

- Aksesibilitas fisik yang rendah: Banyak tempat kerja tidak memiliki fasilitas yang ramah disabilitas seperti jalan akses, lift, atau toilet khusus. Hal ini menghambat mobilitas penyandang disabilitas bahkan sebelum mereka mulai bekerja.
- Diskriminasi dan stigma sosial: Penyandang disabilitas sering dianggap tidak produktif atau dianggap sebagai beban. Anggapan ini sering kali muncul karena ketidaktahuan atau kurangnya pengalaman berinteraksi dengan kelompok disabilitas.
- Kurangnya pendidikan dan pelatihan inklusif: Kurikulum pendidikan formal maupun pelatihan kerja belum sepenuhnya dirancang untuk menyertakan kebutuhan disabilitas. Akibatnya, penyandang disabilitas mengalami kesulitan untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja.

- Kebijakan ketenagakerjaan yang tidak mendukung: Minimnya insentif bagi perusahaan untuk merekrut pekerja disabilitas dan kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan membuat kebijakan yang ada tidak efektif di lapangan.

Keseluruhan hambatan ini menunjukkan bahwa pendekatan terhadap ketenagakerjaan inklusif tidak cukup hanya dengan membuka lowongan, tetapi harus disertai dengan perubahan sistemik dalam lingkungan kerja dan pola pikir masyarakat. Keberpihakan kebijakan harus disertai dengan upaya membangun pemahaman dan empati yang lebih luas terhadap penyandang disabilitas sebagai subjek yang berhak atas pekerjaan, bukan sebagai objek belas kasihan.

3. Kebijakan Afirmatif untuk Inklusi Disabilitas

Untuk mendorong kesetaraan akses, banyak negara telah mengadopsi kebijakan afirmatif yang memberikan perlindungan dan peluang lebih besar kepada penyandang disabilitas. Di Indonesia sendiri, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur bahwa setiap perusahaan wajib mempekerjakan minimal 1% tenaga kerja disabilitas untuk perusahaan swasta dan 2% untuk lembaga pemerintah.

Kebijakan afirmatif lainnya meliputi:

- Kuota wajib bagi pekerja disabilitas di sektor publik dan swasta
- Subsidi atau insentif fiskal bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas
- Program pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kapabilitas disabilitas
- Perlindungan hukum terhadap diskriminasi di tempat kerja

Namun, kebijakan afirmatif tidak dapat berdiri sendiri. Harus ada mekanisme pengawasan, pelaporan, dan evaluasi yang aktif agar kebijakan ini tidak menjadi dokumen semata. Partisipasi penyandang disabilitas dalam penyusunan dan pengawasan kebijakan sangat penting agar kebijakan tersebut benar-benar merepresentasikan kebutuhan nyata mereka.

Lebih jauh lagi, kebijakan afirmatif yang ideal adalah kebijakan yang mampu menumbuhkan kesadaran kolektif bahwa inklusi bukan semata-mata kewajiban moral atau legal, melainkan investasi sosial yang menguntungkan.

4. Peran Sektor Swasta dan Dunia Usaha

Sektor swasta memiliki peran strategis dalam menciptakan dunia kerja yang inklusif. Dunia usaha bukan hanya entitas ekonomi, tetapi juga agen sosial yang memiliki kapasitas besar dalam memengaruhi nilai dan norma masyarakat. Praktik rekrutmen dan manajemen sumber daya manusia yang terbuka terhadap keberagaman, termasuk keberagaman disabilitas, akan menciptakan tempat kerja yang lebih adil dan produktif.

Beberapa praktik yang bisa diadopsi oleh dunia usaha antara lain:

- Penyediaan fasilitas kerja yang aksesibel: Perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas kerja tidak hanya dapat diakses secara fisik tetapi juga ramah terhadap kebutuhan disabilitas non-fisik.
- Pendidikan dan pelatihan internal tentang inklusi disabilitas: Pelatihan ini dapat membantu karyawan non-disabilitas memahami cara berinteraksi, bekerja sama, dan mendukung rekan kerja yang memiliki disabilitas.
- Penerapan sistem kerja fleksibel: Termasuk jadwal kerja yang adaptif, kerja jarak jauh, atau penggunaan teknologi pendukung untuk membantu pekerja disabilitas menjalankan tugasnya dengan optimal.
- Membangun budaya kerja inklusif: Budaya kerja yang menghargai perbedaan dan keberagaman harus dijadikan nilai inti perusahaan, termasuk dalam sistem penghargaan dan promosi.

Perusahaan yang berhasil menerapkan prinsip inklusi sering kali melaporkan peningkatan loyalitas karyawan, reputasi yang lebih baik di mata publik, dan bahkan inovasi yang lebih tinggi karena keberagaman perspektif. Inklusi disabilitas bukan beban, melainkan peluang untuk memperluas cakrawala organisasi.

Praktik Global dan Pembelajaran bagi Indonesia

Berbagai negara telah menunjukkan bahwa inklusi pekerja disabilitas dapat diwujudkan melalui kombinasi kebijakan dan praktik yang konsisten dan berbasis bukti. Contoh-contoh berikut menjadi rujukan penting bagi Indonesia:

- Jerman mewajibkan perusahaan dengan lebih dari 20 karyawan untuk memiliki kuota 5% pekerja disabilitas. Jika tidak dipenuhi, perusahaan dikenakan denda, dan dana tersebut

digunakan untuk mendanai program pelatihan dan fasilitas kerja untuk penyandang disabilitas.

- Australia memiliki program Disability Employment Services (DES) yang memberikan dukungan bagi penyandang disabilitas dalam menemukan dan mempertahankan pekerjaan, termasuk pelatihan, penyesuaian tempat kerja, hingga konseling personal.
- Amerika Serikat, melalui Americans with Disabilities Act (ADA), mewajibkan semua pemberi kerja untuk menyediakan akomodasi yang wajar dan melarang segala bentuk diskriminasi berbasis disabilitas di dunia kerja.

Dari praktik-praktik tersebut, ada beberapa pelajaran yang dapat diambil oleh Indonesia:

- Pentingnya regulasi yang tegas dan penegakannya
- Kebutuhan akan sistem layanan ketenagakerjaan yang inklusif dan proaktif
- Kolaborasi multisektor dalam menciptakan ekosistem kerja yang mendukung

Masing-masing praktik menunjukkan bahwa keberhasilan inklusi bukan hasil dari satu kebijakan saja, melainkan integrasi kebijakan, budaya, dan sistem sosial yang berjalan harmonis.

E. KEBIJAKAN INKLUSIF DI TEMPAT KERJA

1. Membangun Lingkungan Kerja yang Inklusif untuk Semua

Dalam dunia kerja modern, inklusi bukan lagi pilihan melainkan sebuah keharusan. Lingkungan kerja yang inklusif tidak hanya merujuk pada penerimaan terhadap keberagaman identitas—seperti gender, disabilitas, usia, agama, atau orientasi seksual—tetapi juga menciptakan ruang di mana setiap individu merasa dihargai, didengar, dan memiliki peluang yang sama untuk berkembang. Kebijakan inklusif bukanlah kebijakan tambahan atau sekadar pelengkap tanggung jawab sosial perusahaan, melainkan bagian integral dari strategi sumber daya manusia yang progresif dan berkelanjutan.

Di Indonesia dan banyak negara lain, kebijakan inklusif masih sering dipahami sebatas jargon atau upaya simbolik. Padahal, inklusi sejati menuntut transformasi mendalam, baik dalam hal regulasi formal, budaya organisasi, hingga praktik manajerial sehari-hari. Bab ini akan mengulas berbagai bentuk kebijakan inklusif yang dapat

diterapkan di tempat kerja, tantangan dalam implementasinya, serta prinsip-prinsip yang dapat dijadikan panduan untuk menciptakan tempat kerja yang adil dan merangkul keberagaman.

2. Dimensi-Dimensi Kebijakan Inklusif

Untuk menciptakan tempat kerja yang benar-benar inklusif, organisasi harus memahami dan mengintegrasikan berbagai dimensi penting yang menjadi fondasi bagi kebijakan tersebut. Dimensi-dimensi ini bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan sensitivitas sosial dan kepedulian terhadap kebutuhan semua karyawan, khususnya mereka yang berada dalam posisi yang rentan atau termarginalkan. Pendekatan yang menyeluruh akan membantu organisasi menyusun strategi yang benar-benar berdampak.

Beberapa dimensi penting kebijakan inklusif antara lain:

- Rekrutmen dan seleksi yang non-diskriminatif: Proses seleksi harus dirancang agar menilai kompetensi secara adil dan objektif, tanpa terpengaruh oleh bias terhadap latar belakang personal seperti gender, agama, usia, orientasi seksual, atau disabilitas. Hal ini menuntut penyusunan standar dan kriteria seleksi yang berbasis kinerja dan relevansi posisi.
- Penyediaan fasilitas dan akomodasi kerja yang memadai: Inklusi berarti memastikan bahwa semua karyawan dapat berpartisipasi penuh, termasuk dengan menyediakan lingkungan fisik yang aksesibel, teknologi bantu, dan akomodasi wajar bagi karyawan dengan kebutuhan khusus.
- Kebijakan cuti dan fleksibilitas kerja: Untuk menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, organisasi perlu mengakomodasi kebutuhan karyawan melalui kebijakan seperti cuti melahirkan yang inklusif bagi semua gender, jam kerja fleksibel, atau opsi kerja jarak jauh.
- Pelatihan dan pengembangan kapasitas yang setara: Kesempatan untuk belajar dan tumbuh di dalam organisasi harus terbuka bagi semua karyawan, tanpa diskriminasi. Ini mencakup akses terhadap mentoring, program pelatihan rutin, dan jalur karier yang jelas.
- Sistem penghargaan dan promosi yang transparan: Mekanisme evaluasi kinerja dan promosi harus bebas dari favoritisme dan praktik diskriminatif. Transparansi dan kejelasan kriteria sangat

penting agar semua karyawan memiliki peluang yang sama untuk maju.

Setelah memahami kelima dimensi di atas, organisasi perlu menyesuaikan kebijakannya sesuai dengan kebutuhan dan konteks lokal. Dimensi-dimensi ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait dalam membentuk ekosistem kerja yang benar-benar inklusif dan progresif.

3. Tantangan dalam Menerapkan Kebijakan Inklusif

Meski penting dan semakin diakui, penerapan kebijakan inklusif di tempat kerja tidak lepas dari berbagai tantangan. Tantangan ini dapat bersifat struktural, kultural, maupun individual, dan jika tidak ditangani secara strategis, dapat menghambat terwujudnya lingkungan kerja yang benar-benar setara.

Beberapa tantangan yang sering muncul dalam praktik antara lain:

- Resistensi budaya organisasi: Dalam banyak kasus, nilai-nilai lama yang patriarkis, eksklusif, atau bias terhadap kelompok tertentu masih melekat kuat. Hal ini menciptakan hambatan psikologis dan institusional yang sulit diubah tanpa intervensi serius.
- Kurangnya pengetahuan dan kapasitas manajerial: Banyak pimpinan atau HRD belum memahami prinsip inklusi secara komprehensif, baik dari sisi teoritis maupun praktik lapangan. Hal ini membuat kebijakan yang dibuat cenderung dangkal atau tidak operasional.
- Ketiadaan indikator dan evaluasi: Organisasi yang tidak memiliki alat ukur inklusivitas akan kesulitan mengidentifikasi celah dan merancang kebijakan perbaikan. Evaluasi menjadi penting agar kebijakan tidak berhenti pada dokumen, tetapi hidup dalam praktik sehari-hari.
- Ketimpangan kekuasaan dan representasi: Kelompok-kelompok yang paling terdampak oleh kebijakan sering kali tidak memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan. Ketidakhadiran mereka pada posisi strategis membuat kebijakan yang dihasilkan cenderung tidak berpihak atau bahkan kontra-produktif.

Menghadapi tantangan ini membutuhkan pendekatan holistik, mulai dari reformasi internal, pelatihan inklusif, pemberdayaan kelompok

rentan, hingga pengawasan eksternal. Strategi yang responsif dan terukur akan menjadi kunci keberhasilan dalam jangka panjang.

4. Praktik Baik dan Contoh Implementasi

Melihat contoh nyata dari penerapan kebijakan inklusif dapat menjadi inspirasi sekaligus pembelajaran berharga bagi organisasi lain. Praktik baik membuktikan bahwa inklusi bukan hanya teori atau retorika, tetapi bisa diimplementasikan dengan hasil yang positif dan berdampak luas.

Beberapa contoh praktik baik meliputi:

- Unilever memiliki strategi "Unstereotype" yang menargetkan penghapusan stereotip gender tidak hanya dalam iklan mereka, tetapi juga dalam praktik internal organisasi. Ini menunjukkan keterpaduan antara nilai eksternal dan budaya internal.
- Microsoft tidak hanya mengembangkan teknologi aksesibel bagi pengguna penyandang disabilitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan karyawan dengan disabilitas, mulai dari perekrutan hingga retensi.
- SAP memiliki program khusus untuk merekrut individu dengan autisme, menyadari bahwa individu dengan spektrum autisme memiliki keunggulan tertentu dalam bidang teknis seperti pemrograman dan analisis data.

Dari pengalaman tersebut, kita bisa melihat bahwa inklusi mampu menciptakan ruang kerja yang lebih inovatif dan produktif. Praktik baik juga memperlihatkan bagaimana kebijakan inklusif memberi dampak tidak hanya bagi individu, tetapi juga pada reputasi dan performa organisasi secara keseluruhan.

5. Prinsip Dasar dalam Merancang Kebijakan Inklusif

Agar kebijakan inklusif benar-benar dapat diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan, maka perancangannya harus berlandaskan pada prinsip-prinsip dasar yang kuat. Prinsip ini menjadi penopang moral sekaligus teknis dalam menyusun kebijakan yang adil dan berdampak.

Prinsip-prinsip penting tersebut mencakup:

- Partisipatif: Proses penyusunan kebijakan harus melibatkan semua pemangku kepentingan, terutama kelompok rentan atau yang sering terpinggirkan. Partisipasi ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan mencerminkan kebutuhan nyata dan tidak mengulang praktik eksklusif yang sudah ada.

- Berbasis bukti: Kebijakan yang baik harus dilandasi oleh data yang valid dan riset yang mendalam. Ini mencakup analisis ketimpangan, studi kasus praktik baik, serta evaluasi terhadap kebijakan terdahulu.
- Fleksibel dan adaptif: Dunia kerja terus berubah, begitu pula dengan dinamika sosial dan kebutuhan tenaga kerja. Oleh karena itu, kebijakan inklusif harus dirancang agar dapat disesuaikan tanpa kehilangan prinsip dasarnya.
- Transparan dan akuntabel: Keterbukaan dalam proses perumusan, implementasi, dan evaluasi kebijakan menjadi penting untuk menjaga kepercayaan dan legitimasi. Mekanisme pelaporan dan pengaduan harus tersedia dan mudah diakses.
- Berorientasi pada transformasi budaya organisasi: Inklusi tidak bisa berhenti pada peraturan tertulis. Ia harus menembus ke dalam budaya kerja dan nilai-nilai kolektif organisasi. Ini berarti perlu ada komitmen untuk membentuk ulang cara berpikir, berkomunikasi, dan bertindak di dalam organisasi.

Dengan mengacu pada prinsip-prinsip ini, penyusunan kebijakan akan lebih tajam dalam merespons kebutuhan riil di tempat kerja dan lebih kuat dalam menghadapi tantangan yang muncul.

F. STUDI KASUS: PROGRAM INKLUSIF TENAGA KERJA OLEH PERUSAHAAN BUMN

Sebagai aktor ekonomi yang memegang peranan strategis, perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia memiliki tanggung jawab lebih besar dalam mengedepankan nilai-nilai keadilan sosial dan inklusivitas. Tidak hanya dalam penyediaan layanan publik dan pengelolaan sumber daya negara, BUMN juga menjadi cermin kebijakan ketenagakerjaan nasional yang inklusif dan progresif. Karena itu, bagaimana BUMN merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program inklusi tenaga kerja menjadi acuan penting dalam menilai komitmen negara terhadap pembangunan berkeadilan.

Berikut ini adalah beberapa studi kasus program inklusif yang dijalankan oleh perusahaan BUMN di Indonesia, yang menunjukkan berbagai pendekatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah, adil, dan inklusif bagi semua kelompok masyarakat.

1. PT Telkom Indonesia: Inklusi melalui Teknologi dan Aksesibilitas

PT Telkom Indonesia, sebagai penyedia utama layanan telekomunikasi di Indonesia, telah menjalankan beberapa inisiatif inklusif berbasis teknologi dan aksesibilitas. Melalui program "Digital Talent Scholarship" yang bekerja sama dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika, Telkom membuka peluang pelatihan digital untuk kelompok marjinal, termasuk penyandang disabilitas dan perempuan muda dari daerah tertinggal. Selain itu, Telkom juga menerapkan prinsip inklusi dalam proses rekrutmen dengan menyediakan form pendaftaran online yang aksesibel dan memperhitungkan akomodasi khusus bagi pelamar dengan kebutuhan disabilitas.

Program internal Telkom pun menunjukkan keseriusan dalam membangun lingkungan kerja yang merangkul perbedaan. Pelatihan rutin terkait bias tak sadar (*unconscious bias*) dan keberagaman diberikan kepada manajer dan HR. Hal ini disertai dengan penyusunan kebijakan fleksibilitas kerja yang memungkinkan pekerja perempuan, ibu menyusui, dan pekerja dengan tanggungan keluarga memiliki jam kerja adaptif tanpa mengurangi hak karier mereka.

Telkom memahami bahwa inklusi bukan sekadar pengakuan terhadap perbedaan, melainkan tindakan proaktif dalam memastikan semua orang dapat berkontribusi dan berkembang tanpa hambatan struktural maupun kultural.

2. PT Bank Mandiri: Keberagaman dan Keadilan Gender

PT Bank Mandiri menempatkan kesetaraan gender sebagai salah satu pilar strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Bank ini memiliki kebijakan afirmatif untuk meningkatkan representasi perempuan di level kepemimpinan. Salah satu inisiatif konkret adalah program "Women in Leadership" yang bertujuan mempersiapkan perempuan menduduki posisi manajerial dan strategis melalui mentoring, pelatihan kepemimpinan, dan pemberdayaan jaringan internal.

Bank Mandiri juga menyediakan cuti melahirkan yang lebih fleksibel dan ruang laktasi di semua kantor utama mereka. Dalam beberapa kantor cabang, bahkan telah diterapkan kebijakan kerja paruh waktu (*part-time*) untuk ibu dengan anak usia dini. Program ini membantu mempertahankan produktivitas perempuan pekerja

sekaligus mendukung peran domestik yang masih dominan diemban oleh perempuan di masyarakat.

Upaya ini menunjukkan bahwa kesetaraan bukan hanya angka statistik dalam laporan SDM, tetapi memerlukan perubahan struktur dan dukungan konkret agar perempuan dapat berkembang tanpa hambatan.

3. PT Pertamina: Inklusi bagi Penyandang Disabilitas

Sebagai perusahaan energi nasional, PT Pertamina telah mengadopsi kebijakan inklusi tenaga kerja penyandang disabilitas secara lebih sistematis sejak tahun 2020. Melalui program "Pertamina Disability Inclusive Workplace", perusahaan ini menetapkan target rekrutmen tahunan untuk penyandang disabilitas, dengan dukungan pelatihan awal dan akomodasi kerja yang sesuai. Kantor pusat dan beberapa unit operasional telah dilengkapi dengan infrastruktur fisik yang ramah disabilitas, seperti ramp, lift khusus, dan toilet aksesibel.

Pertamina juga menjalin kemitraan dengan LSM dan komunitas disabilitas untuk merancang sistem kerja yang tidak hanya adaptif, tetapi juga mengoptimalkan potensi individu. Program ini tidak hanya berhenti pada aspek rekrutmen, namun berlanjut pada pelatihan pengembangan keterampilan digital dan integrasi ke dalam tim kerja yang kolaboratif. Hal ini menjadi bukti bahwa inklusi bukanlah bentuk belas kasih, tetapi strategi pemberdayaan dan investasi sosial jangka panjang.

4. PT PLN (Persero): Pelibatan Komunitas Lokal dan Inklusi Sosial

PT PLN, sebagai penyedia energi listrik nasional, meluncurkan program inklusi sosial yang terintegrasi dengan pendekatan pemberdayaan komunitas lokal. Program "PLN Peduli" memfokuskan pada pelatihan kerja bagi kelompok rentan seperti perempuan kepala keluarga, pemuda pengangguran, dan masyarakat adat di wilayah terpencil. Melalui kolaborasi dengan dinas ketenagakerjaan daerah dan BLK, PLN menyediakan pelatihan teknis dan akses ke pekerjaan berbasis proyek infrastruktur kelistrikan.

Di lingkungan internal, PLN menerapkan kebijakan anti-diskriminasi yang tegas dalam semua tahapan kerja. Perusahaan juga mendorong penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan, dengan menyediakan layanan konseling, forum diskusi keberagaman, serta pelatihan antarmuka budaya bagi karyawan yang ditugaskan lintas daerah.

Kebijakan dan praktik ini tidak hanya berdampak pada inklusi internal, tetapi juga memperkuat posisi PLN sebagai agen pembangunan sosial di daerah-daerah yang sebelumnya terpinggirkan dari akses energi dan kesempatan kerja.

BAB 8

DIGITALISASI, OTOMATISASI, DAN MASA DEPAN PEKERJAAN

A. TRANSFORMASI DIGITAL DI DUNIA KERJA

1. Pengertian Transformasi Digital di Dunia Kerja

Transformasi digital telah menjadi kekuatan pendorong yang tak terhindarkan, mengubah lanskap dunia kerja secara fundamental. Fenomena ini bukan sekadar adopsi teknologi baru, melainkan pergeseran paradigma dalam cara pekerjaan dilakukan, informasi diproses, dan keputusan diambil dalam suatu organisasi. Pandemi COVID-19, khususnya, telah mempercepat adopsi teknologi digital di berbagai sektor, mulai dari *e-commerce*, pendidikan, layanan kesehatan, hingga pemerintahan, memaksa organisasi dan individu untuk beradaptasi demi kelangsungan hidup.

Digitalisasi membawa sejumlah manfaat signifikan bagi dunia kerja. Salah satu yang paling menonjol adalah peningkatan efisiensi operasional. Dengan alat-alat digital seperti perangkat lunak manajemen proyek dan aplikasi kolaborasi, tim dapat bekerja lebih cepat dan akurat, mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas berulang, meminimalkan kesalahan manusia, dan menghemat biaya operasional. Selain itu, transformasi digital juga meningkatkan pengalaman pelanggan, memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, memfasilitasi pengambilan keputusan berbasis data yang lebih tepat, dan mendorong kolaborasi yang lebih dinamis dan fleksibel antar tim dan departemen.

2. Tantangan Transformasi Digital di Dunia Kerja

Namun, di balik peluang yang ditawarkan, transformasi digital juga menghadirkan tantangan serius. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan akses teknologi. Meskipun kota-kota besar di Indonesia telah menikmati akses internet cepat dan infrastruktur teknologi yang memadai, banyak daerah lain masih menghadapi

keterbatasan, yang memengaruhi adopsi teknologi secara merata. Tantangan lain yang signifikan adalah keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan digital yang relevan. Meskipun Indonesia memiliki banyak perguruan tinggi, jumlah lulusan dengan kompetensi digital tinggi masih terbatas, menyebabkan perusahaan kesulitan mendapatkan tenaga kerja yang dapat mendukung transformasi digital mereka.

Meskipun demikian, digitalisasi juga membuka peluang besar untuk inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Dengan alat desain dan pemrograman yang lebih canggih, para profesional dapat menciptakan produk dan layanan yang lebih baik, membuka jalan bagi ide-

ide baru yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Fleksibilitas kerja, seperti konsep kerja jarak jauh (*remote work*) dan kerja hibrida, juga semakin populer berkat teknologi komunikasi, memungkinkan karyawan bekerja dari mana saja dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Secara keseluruhan, digitalisasi tidak hanya mengubah wajah industri tetapi juga wajah dunia tenaga kerja. Ini adalah proses berkelanjutan yang menuntut adaptasi proaktif dari individu, perusahaan, dan pemerintah untuk memaksimalkan manfaatnya sambil memitigasi risiko yang muncul.

B. OTOMATISASI DAN RISIKO PEKERJAAN HILANG

1. Pengertian Otomatisasi

Otomatisasi merujuk pada penggunaan teknologi untuk menjalankan tugas atau proses yang sebelumnya dilakukan oleh manusia. Dengan perkembangan pesat dalam kecerdasan buatan (AI), robotika, dan *machine learning*, berbagai industri kini mulai menggantikan tugas-tugas manual dan repetitif dengan mesin dan perangkat lunak yang lebih efisien. Otomatisasi dapat mencakup berbagai sektor, mulai dari pabrik yang menggunakan robot untuk merakit produk hingga perusahaan ritel yang menerapkan *checkout* otomatis di kasir. Bahkan, otomatisasi kini menyentuh bidang yang lebih kompleks seperti analisis data, layanan pelanggan, dan manajemen rantai pasok.

2. Dampak positif otomatisasi

Salah satu dampak positif utama dari otomatisasi adalah peningkatan efisiensi dan produktivitas. Otomatisasi memungkinkan perusahaan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat

dibandingkan tenaga kerja manusia, mengurangi risiko kesalahan, dan meningkatkan *output*. Sebagai contoh, penggunaan robot di pabrik manufaktur dapat mempercepat proses produksi dan menurunkan biaya per unit. Selain itu, otomatisasi juga dapat meningkatkan kualitas produk dengan mengurangi kesalahan manusia dan memastikan standar kualitas yang lebih terjaga. Di sektor-sektor dengan risiko keselamatan tinggi seperti pertambangan dan konstruksi, otomatisasi dapat membantu mengurangi kecelakaan kerja dengan memungkinkan pekerjaan berbahaya dilakukan oleh robot atau drone

Namun, seiring dengan manfaatnya, otomatisasi juga menimbulkan kekhawatiran serius, terutama terkait risiko hilangnya pekerjaan. Otomatisasi paling efektif untuk menggantikan pekerjaan yang bersifat rutin dan repetitif, seperti pemrosesan data, tugas administrasi sederhana, atau perakitan komponen. Diperkirakan hingga 85 juta pekerjaan dapat hilang pada tahun 2025 karena peningkatan otomatisasi dan AI. Pekerja yang tidak memiliki keterampilan yang relevan mungkin akan kesulitan menemukan pekerjaan baru.

3. Dampak negatif lain dari otomatisasi

1. Ketergantungan pada Mesin: Pekerja cenderung menjadi sangat bergantung pada mesin sebagai alat bantu, yang dapat menghambat kemampuan mereka beradaptasi jika terjadi gangguan sistem.
2. Pengurangan Interaksi Manusia: Otomatisasi dapat mengurangi interaksi langsung antar karyawan dan dengan pelanggan, yang berpotensi mengurangi kedekatan relasi.
3. Kesenjangan Keterampilan (*Skills Gap*): Perkembangan teknologi menciptakan kesenjangan keterampilan yang signifikan di pasar kerja, di mana beberapa individu dapat dengan cepat mengadopsi teknologi baru, sementara yang lain mungkin tertinggal.
4. Potensi Pengangguran: Otomatisasi dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan di sektor tertentu, terutama pekerjaan yang membutuhkan keterampilan rendah dan pekerjaan manual, yang meningkatkan risiko pengangguran dan ketimpangan ekonomi.
5. Tekanan pada Bisnis Kecil: Usaha kecil dan menengah (UMKM) mungkin menghadapi tantangan akibat biaya tenaga kerja yang lebih tinggi jika mereka harus berinvestasi dalam otomatisasi, yang berpotensi menyebabkan pengurangan staf

atau peningkatan harga produk untuk mempertahankan profitabilitas.

Meskipun otomatisasi memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing, penting untuk menyeimbangkan manfaatnya dengan kesejahteraan tenaga kerja. Otomatisasi seharusnya tidak hanya tentang menggantikan manusia, tetapi juga tentang membantu manusia bekerja lebih cerdas dan efisien.

C. KEBUTUHAN KOMPETENSI DIGITAL BARU

1. Pengertian Kebutuhan Kompetensi digital baru

Era digital dan otomatisasi telah mengubah profil pekerjaan secara drastis, menciptakan kebutuhan mendesak akan kompetensi digital baru di seluruh sektor industri. Pekerjaan yang tetap relevan di era otomatisasi cenderung membutuhkan keterampilan yang lebih tinggi dan kompleks, seperti pemecahan masalah, kreativitas, dan pemikiran kritis. Permintaan akan keterampilan teknis juga meningkat, termasuk keahlian dalam manajemen data, pemrograman, dan analisis AI. Teknologi secara umum mendorong individu untuk terus mempelajari keterampilan baru, seperti pemrograman, analitik data, dan penggunaan perangkat lunak baru, yang tidak hanya meningkatkan kemampuan kerja (*employability*) tetapi juga memberikan kepuasan pribadi.

Namun, salah satu tantangan terbesar dalam menghadapi era ini adalah kesenjangan keterampilan (*skills gap*) yang signifikan. Banyak pekerja tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan teknologi baru, terutama di sektor yang belum mengalami digitalisasi atau otomatisasi yang mendalam. Untuk mengatasi ini, pelatihan ulang (*reskilling*) dan peningkatan keterampilan (*upskilling*) menjadi sangat penting bagi tenaga kerja agar tetap kompetitif. *Reskilling* mengacu pada proses mempelajari keterampilan baru untuk menggantikan keterampilan yang sudah usang, sementara *upskilling* berfokus pada pengembangan keterampilan yang sudah ada untuk mengakomodasi perubahan dan teknologi baru.

2. Peran Pemerintah terhadap Kebutuhan Kompetensi Digital Baru

Pemerintah memiliki peran krusial dalam mempersiapkan angkatan kerja untuk masa depan digital. Ini termasuk mereformasi

sistem pendidikan dan pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan industri 4.0, memperkenalkan kurikulum baru yang fokus pada keterampilan digital, pemrograman, analisis data, dan teknologi AI. Program pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan harus diberikan kepada pekerja yang terancam oleh otomatisasi, sehingga mereka dapat tetap relevan di pasar kerja. Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) di Indonesia, misalnya, telah membentuk program Digital Scholarship yang dibagi dalam tiga level (Basic/Operator, Middle/Teknisi, dan Advance) untuk pengembangan SDM digital.

Selain keterampilan teknis, *soft skills* juga menjadi semakin penting. World Economic Forum mengidentifikasi beberapa keterampilan yang wajib dimiliki di era Revolusi Industri 4.0, termasuk pemecahan masalah kompleks, berpikir kritis, kreativitas, kemampuan mengatur orang lain, kemampuan kerja sama, kecerdasan emosional, dan kemampuan mengambil keputusan. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya pendekatan pelatihan yang lebih holistik, yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis tetapi juga pada pengembangan *soft skills*.

Kolaborasi antara institusi pendidikan vokasi dan industri juga sangat penting untuk menciptakan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Dengan demikian, tenaga kerjadapat dibekali dengan kompetensi yang relevan dan *up-to-date*, memastikan kesiapan mereka menghadapi dinamika pasar kerja yang terus berubah.

D. ADAPTASI INDUSTRI TERHADAP REVOLUSI INDUSTRI 4.0

1. Pengertian Revolusi industri

Revolusi Industri 4.0 (RI 4.0) menandai perubahan signifikan dalam proses penciptaan produk, yang didorong oleh digitalisasi dan pemanfaatan komputer secara maksimal, termasuk *machine learning* dan *Internet of Things* (IoT). Era ini telah mempersingkat jarak dan waktu, mengedepankan sisi *real-time* dalam operasional industri. RI 4.0 tidak hanya membawa perubahan pada industri dan ekonomi, tetapi juga menciptakan peluang baru bagi dunia pekerjaan dan kesempatan bagi pekerja untuk meningkatkan keterampilan serta beradaptasi dengan teknologi baru.

Indonesia telah mengawali proses adaptasi terhadap Industri 4.0 dengan meluncurkan *roadmap* dan strategi "Making Indonesia

4.0". Visi dari inisiatif ini adalah menjadikan Indonesia masuk dalam 10 besar negara dengan perekonomian terkuat di dunia pada tahun 2030. Implementasi Industri 4.0 bertujuan untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan. Dalam kerangka "Making Indonesia 4.0", terdapat lima industri yang menjadi fokus utama implementasi karena diharapkan mampu memberikan efek ungkit yang besar, meningkatkan daya saing, dan memberikan kontribusi nyata terhadap ekonomi Indonesia. Industri-industri tersebut adalah:

1. Makanan dan minuman
2. Tekstil
3. Otomotif
4. Elektronik
5. Kimia

Adaptasi Industri terhadap RI 4.0 melibatkan beberapa inisiatif nasional yang bersifat lintas sektoral:

1. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM): Ini dilakukan melalui program *link and match* antara pendidikan dengan industri, mendorong angkatan kerja untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, terutama dalam menggunakan teknologi IoT atau mengintegrasikan internet dengan lini produksi.
2. Pemanfaatan Teknologi Digital untuk Industri Kecil dan Menengah (IKM): Melalui program E-smart IKM, teknologi digital dimanfaatkan untuk memacu produktivitas dan daya saing IKM agar mampu menembus pasar ekspor.
3. Optimalisasi Teknologi Digital dalam Perindustrian Nasional: Ini mencakup pemanfaatan *Big Data*, *Autonomous Robots*, *Cybersecurity*, *Cloud*, dan *Augmented Reality*.
4. Pengembangan *Startup*: Pemerintah memfasilitasi inkubasi bisnis untuk mendorong lebih banyak wirausaha berbasis teknologi di Indonesia.

Lima teknologi utama yang menopang pembangunan sistem Industri 4.0 adalah *Internet of Things*, *Artificial Intelligence*, *Human-Machine Interface*, teknologi robotik dan sensor, serta teknologi 3D Printing. Penguasaan kelima unsur ini sangat penting bagi industri untuk beradaptasi.

Secara keseluruhan, Revolusi Industri 4.0 tidak hanya tentang menggantikan pekerjaan manusia dengan mesin, tetapi juga tentang memungkinkan manusia untuk bekerja lebih cerdas, efisien, dan kreatif, menciptakan dunia kerja yang lebih dinamis dan inovatif. Ini adalah perjalanan transformasi yang memerlukan persiapan matang dari semua pihak untuk mengantisipasi dampak negatif dan memaksimalkan peluang.

E. STRATEGI NASIONAL KESIAPAN SDM

1. Strategi menghadapi era digitalisasi dan revolusi industri 4.0

Menghadapi era digitalisasi dan Revolusi Industri 4.0, pemerintah Indonesia memfokuskan diri pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai prasyarat utama untuk mencapai visi Indonesia Maju 2045. Kualitas SDM dianggap sebagai kunci kemajuan bangsa, dan investasi di bidang ini harus terus ditingkatkan untuk mendukung semua program penguatan kualitas SDM yang sedang dan akan dilakukan.

Strategi nasional kesiapan SDM mencakup berbagai pilar dan inisiatif:

1. Reformasi Pendidikan dan Vokasi: Pemerintah telah meluncurkan kebijakan terobosan seperti program Merdeka Belajar yang memberikan fleksibilitas kurikulum dan program *link and match* antara pendidikan vokasi dan industri. Tujuannya adalah menciptakan lulusan siap kerja dan memperkuat daya saing tenaga kerja Indonesia. Reformasi ini juga harus fokus pada penyelarasan kurikulum dengan kebutuhan industri 4.0, termasuk memperkenalkan kurikulum baru yang fokus pada keterampilan digital, pemrograman, analisis data, dan teknologi AI.
2. Peningkatan Akses Kesehatan: Pemerintah berupaya memperluas akses layanan kesehatan melalui Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan program penurunan *stunting*. Pembangunan SDM yang efektif memerlukan pendekatan holistik yang mencakup semua fase kehidupan, dari prenatal hingga usia lanjut.
3. Transformasi Ekonomi dan Pelatihan Keterampilan: Program Kartu Prakerja adalah salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja, memberikan pelatihan di berbagai bidang yang sesuai dengan kebutuhan

industri, dan memberikan insentif finansial. Program ini telah diikuti oleh jutaan orang dan bertujuan untuk meningkatkan kesiapan kerja atau memulai usaha. Selain itu, pemerintah juga membangun sistem informasi ketenagakerjaan untuk menghubungkan penyedia pendidikan vokasi dengan sektor industri.

4. **Perlindungan Sosial:** Perlindungan sosial seperti BPJS Kesehatan terus diperluas untuk memastikan akses kesehatan merata bagi seluruh penduduk.

Selain itu, strategi prioritas nasional "Making Indonesia 4.0" juga secara eksplisit mencakup peningkatan kualitas SDM. Kementerian Perindustrian, sebagai sektor utama di bidang industri, sedang membangun pusat inovasi digital dan pengembangan SDM 4.0 yang disebut *Digital Capability Center (DCC)*. DCC diharapkan menjadi solusi satu atap untuk penerapan Industri 4.0 di Indonesia dan dunia, dengan lima pilar: *Showcase*, *Capability* (pusat pelatihan), *Ecosystem*, *Delivery*, dan *Innovation*.

2. Peran pemerintah dalam mendorong strategi untuk meningkatkan kualitas sdm

Pemerintah juga mendorong industri untuk berinvestasi dalam teknologi dan pelatihan tenaga kerja, serta berkolaborasi dengan lembaga pendidikan untuk memastikan keterampilan yang diajarkan relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Individu juga memiliki peran penting dengan terus mengembangkan keterampilan digital mereka. Program pelatihan berkelanjutan, peningkatan keterlibatan karyawan, manajemen kinerja yang efektif, pengembangan kepemimpinan, penciptaan budaya inovasi, dan fleksibilitas kerja juga merupakan cara untuk meningkatkan kualitas SDM.

Secara keseluruhan, strategi nasional kesiapan SDM di Indonesia adalah pendekatan komprehensif yang melibatkan reformasi pendidikan, investasi dalam kesehatan, program pelatihan keterampilan, dan dukungan infrastruktur digital, dengan tujuan menciptakan angkatan kerja yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing tinggi di era digital.

F. STUDI KASUS: DAMPAK OTOMATISASI DI INDUSTRI MANUFAKTUR

Adopsi otomatisasi di industri manufaktur Indonesia menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing di pasar global. Otomatisasi

industri didefinisikan sebagai penerapan teknologi untuk mengendalikan proses produksi secara otomatis, dengan tujuan utama meningkatkan efisiensi, konsistensi, dan mengurangi ketergantungan pada intervensi manusia. Manfaat yang diperoleh dari otomatisasi sangat beragam, meliputi peningkatan produktivitas, pengurangan kesalahan produksi, efisiensi energi, serta penghematan biaya operasional dalam jangka panjang.

Studi Kasus: Implementasi Otomatisasi di Pabrik XYZ

Sebuah studi kasus mengenai implementasi otomatisasi di Pabrik XYZ memberikan gambaran nyata tentang dampak positif yang dapat dicapai. Pabrik XYZ mengadopsi otomatisasi untuk mengatasi tantangan dan meningkatkan kualitas serta kecepatan produksi. Tim teknis di Pabrik XYZ menjelaskan bahwa otomatisasi industri terdiri dari beberapa komponen utama yang saling terhubung, seperti sensor (sebagai "indera" sistem yang mendeteksi suhu, tekanan, posisi, dan keberadaan objek) dan *controller* (biasanya berupa PLC - *Programmable Logic Controller*) sebagai "otak" sistem. Otomatisasi bukan sekadar memasang mesin pintar, tetapi membangun ekosistem teknologi yang saling terhubung dan bekerja harmonis.

Setelah implementasi, hasilnya sangat mengejutkan. Dalam enam bulan pertama, produktivitas Pabrik XYZ meningkat hingga 25%, sementara cacat produk menurun drastis. Keandalan mesin bertambah, dan *downtime* (waktu henti produksi) berkurang signifikan. Yang menarik, karyawan pun merasa lebih fokus pada tugas pengawasan dan perbaikan, bukan lagi pada kerja fisik yang melelahkan. Ini membuktikan bahwa teknologi bukan musuh, melainkan mitra strategis dalam meningkatkan daya saing manufaktur.

Manfaat Otomatisasi di Industri Manufaktur:

1. Peningkatan Efisiensi Produksi: Otomatisasi memungkinkan produksi berjalan lebih cepat dan konsisten dibandingkan proses manual, dengan mesin yang bekerja tanpa henti dan tingkat akurasi tinggi.
2. Pengurangan Biaya Operasional: Dengan berkurangnya kebutuhan tenaga kerja manusia dalam tugas repetitif, perusahaan dapat menghemat biaya tenaga kerja dan mengurangi kesalahan produksi.

3. Peningkatan Kualitas Produk: Penggunaan teknologi otomatisasi mengurangi kesalahan manusia dan memastikan standar kualitas produk lebih terjaga dengan kontrol yang lebih ketat.
4. Keamanan Kerja yang Lebih Baik: Menggantikan pekerjaan berisiko tinggi menggunakan mesin membantu mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan keselamatan pekerja.
5. Fleksibilitas dalam Produksi: Teknologi otomatisasi memungkinkan penyesuaian produksi dengan cepat sesuai permintaan pasar tanpa harus melakukan perubahan besar pada lini produksi.

Tantangan dalam Penerapan Otomatisasi: Meskipun manfaatnya besar, perjalanan menuju otomatisasi tidak selalu mulus. Tantangan utama meliputi:

1. Biaya Investasi Awal yang Tinggi: Penerapan teknologi otomatisasi memerlukan investasi besar dalam infrastruktur dan peralatan canggih.
2. Adaptasi Tenaga Kerja: Karyawan yang terbiasa dengan cara manual perlu belajar mengoperasikan teknologi baru, yang memerlukan pelatihan dan peningkatan keterampilan.
3. Pemeliharaan Teknologi: Sistem otomatisasi memerlukan perawatan berkala untuk memastikan kelangsungan operasionalnya.

Penting untuk diingat bahwa otomatisasi bukan bertujuan menggantikan manusia, melainkan membantu manusia bekerja lebih cerdas dan efisien. Ketika semua pihak memahami hal ini, resistensi terhadap perubahan dapat berkurang dan transisi berjalan lebih lancar. Investasi dalam otomatisasi akan memberikan manfaat jangka panjang yang signifikan bagi industri manufaktur, meskipun ada tantangan dalam penerapannya

BAB 9

KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DAN PEMBANGUNAN SDM

A. RENCANA PEMBANGUNAN SDM NASIONAL

1. Penyerapan tenaga kerja di Indonesia

Penyerapan tenaga kerja di Indonesia menghadapi serangkaian tantangan kompleks yang memerlukan respons kebijakan yang adaptif. Menteri Ketenagakerjaan Yassierli telah mengidentifikasi beberapa isu krusial, termasuk kesiapan pencari kerja, kompleksitas regulasi, tantangan dalam penegakan norma ketenagakerjaan, dinamika hubungan industrial, serta kebutuhan akan platform sistem informasi yang efektif. Selain itu, tingginya angka pengangguran, khususnya di kalangan Generasi Z, menjadi perhatian serius yang memerlukan upaya pemerintah yang lebih intensif.

2. Upaya mengatasi masalah pengangguran

Untuk mengatasi permasalahan pengangguran, berbagai inisiatif telah diusulkan dan dilaksanakan. Ini termasuk upaya untuk memperbanyak lowongan kerja, menyediakan pelatihan kerja dan sertifikasi yang relevan, menyelenggarakan *workshop* usaha, memfasilitasi pinjaman modal bagi wirausaha, melakukan penyuluhan informasi lowongan kerja secara merata, memberikan informasi tentang variasi bidang kerja yang berkembang, meningkatkan literasi teknologi di kalangan masyarakat, mempermudah syarat kerja, menyingkat proses rekrutmen, dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya pendidikan.

Identifikasi "kesiapan pencari kerja" sebagai tantangan utama sangat selaras dengan solusi yang diusulkan, seperti "memberikan training kerja," "sertifikasi training kerja," dan "penyuluhan literasi teknologi". Selain itu, peningkatan informasi pasar kerja dianggap penting untuk mengatasi pengangguran friksional. Hal ini menunjukkan bahwa pengangguran di Indonesia tidak hanya

disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja (pengangguran siklis), tetapi juga secara signifikan dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara keterampilan yang tersedia dan kebutuhan pasar (pengangguran struktural), serta inefisiensi dalam proses pencarian dan penempatan kerja (pengangguran friksional). Oleh karena itu, program-program pemerintah harus tidak hanya berfokus pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga berinvestasi besar-besaran dalam pengembangan keterampilan, *reskilling*, dan sistem informasi pasar kerja yang kuat untuk menjembatani kesenjangan-kesenjangan kritis ini.

B. PROGRAM PEMERINTAH UNTUK PENYERAPAN TENAGA KERJA

1. Peran pemerintah dalam upaya penyerapan tenaga kerja

Pemerintah Indonesia telah mengimplementasikan berbagai inisiatif dan kebijakan untuk mendorong penciptaan dan perluasan lapangan kerja. Kerangka hukum utama untuk perluasan kesempatan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 2013. Regulasi ini mendefinisikan perluasan kesempatan kerja sebagai upaya menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang sudah tersedia, baik dalam hubungan kerja formal maupun di luar hubungan kerja.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja di setiap sektor sesuai dengan lingkup tugasnya. Pelaksanaan kebijakan ini difasilitasi melalui berbagai kegiatan, termasuk penyediaan permodalan, dukungan pemasaran, bimbingan teknis, serta penyediaan data dan informasi pasar kerja.

Menteri Ketenagakerjaan juga telah mengidentifikasi beberapa program strategis yang diharapkan dapat memberikan dampak signifikan pada penyerapan tenaga kerja. Contohnya, program makan gratis dan program *aquafarming* disebut-sebut memiliki potensi untuk menyerap sejumlah besar tenaga kerja di berbagai titik. Selain itu, Presiden telah memberikan arahan khusus kepada Kementerian Ketenagakerjaan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang terampil untuk sektor pariwisata, yang mencakup pelatihan bahasa sebagai komponen penting. Penekanan pada sektor-sektor ini menunjukkan diversifikasi strategi penyerapan tenaga kerja melalui sektor non-tradisional. Ini mengindikasikan pergeseran strategis menuju diversifikasi upaya penciptaan lapangan kerja ke sektor-sektor yang mungkin secara tradisional tidak dianggap sebagai pendorong

utama lapangan kerja, tetapi memiliki potensi pertumbuhan tinggi dan dampak sosial langsung. Hal ini menunjukkan pengakuan bahwa pertumbuhan ekonomi tradisional saja mungkin tidak cukup untuk menyerap angkatan kerja yang terus bertambah, sehingga memerlukan intervensi yang ditargetkan pada ceruk ekonomi yang baru atau berdampak sosial.

Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN) 2025-2029 dari Kementerian Ketenagakerjaan juga menekankan pentingnya sinergi antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat luas untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing global. Kebijakan utama yang diusung dalam RTKN meliputi peningkatan partisipasi angkatan kerja, koordinasi untuk peningkatan kualitas SDM (terutama melalui pelatihan, pendidikan, dan penempatan), penciptaan dan perluasan kesempatan kerja (yang terkait erat dengan ekspansi investasi dan penetapan upah), penyediaan informasi pasar kerja yang transparan, sinergi pembangunan tenaga kerja antar-daerah, penguatan lembaga pelatihan vokasi, serta penguatan perlindungan tenaga kerja.

2. Pengaruh Kebijakan Moneter Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia

1. Jumlah uang beredar Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia

Jumlah uang beredar memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada taraf nyata 1 persen, dengan nilai koefisien sebesar 0,277. Ini berarti bahwa jika rata-rata jumlah uang beredar meningkat sebesar 1 persen, penyerapan tenaga kerja di Indonesia diperkirakan akan meningkat sebesar 0,277 persen, dengan asumsi variabel lain tetap konstan (*ceteris paribus*). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asaleye et al. (2018) dan Sekmen serta Gorimak (2019), yang juga menemukan hubungan positif antara jumlah uang beredar dan penyerapan tenaga kerja. Pizzuto (2020) menambahkan bahwa kebijakan moneter kontraktif dapat menurunkan pendapatan per kapita riil dan penyerapan tenaga kerja di tingkat regional, dengan dampak yang bervariasi antar wilayah.

Kebijakan moneter berperan penting dalam memengaruhi penyerapan tenaga kerja melalui mekanisme permintaan agregat. Ketika bank sentral menerapkan kebijakan moneter ekspansif dengan meningkatkan jumlah uang beredar, kurva LM akan

bergeser ke kanan. Hal ini akan menyebabkan penurunan suku bunga, yang selanjutnya mendorong peningkatan investasi. Investasi sendiri merupakan salah satu komponen kunci dari permintaan agregat; peningkatan investasi akan menggeser kurva permintaan agregat ke kanan, diikuti oleh peningkatan output. Menurut Borjas (2008), permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (derived demand) dari produksi barang dan jasa, sehingga peningkatan kapasitas produksi akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan penggunaan faktor produksi, termasuk tenaga kerja. Peningkatan pemanfaatan atau permintaan tenaga kerja dalam perekonomian menunjukkan adanya peningkatan penyerapan tenaga kerja (Wahidin, 2018). Dengan demikian, kebijakan moneter yang mendukung peningkatan jumlah uang beredar tidak hanya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan, tetapi juga menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Dalam konteks ini, penting bagi pemerintah dan bank sentral untuk merumuskan kebijakan yang seimbang dan responsif terhadap dinamika ekonomi, agar dampak positif dari peningkatan jumlah uang beredar dapat tercapai secara maksimal. Strategi yang tepat dalam pengelolaan kebijakan moneter dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan investasi dan penyerapan tenaga kerja, sehingga mempercepat pemulihan dan pengembangan ekonomi Indonesia di masa mendatang.

2. Suku bunga kredit terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia

Suku bunga kredit memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada taraf nyata 1 persen, dengan nilai koefisien sebesar 0,003. Ini berarti bahwa setiap kenaikan rata-rata suku bunga kredit sebesar 1 persen diperkirakan akan menyebabkan penurunan rata-rata penyerapan tenaga kerja sebesar 0,3 persen, dengan asumsi variabel lain tetap konstan (*ceteris paribus*). Temuan penelitian yang dilakukan oleh Babalola (2013) dan Azolibe et al. (2022), yang juga mengkonfirmasi adanya hubungan negatif signifikan antara suku bunga kredit dan penyerapan tenaga kerja. Syukur et al. (2022) menambahkan bahwa peningkatan suku bunga kredit dapat mengakibatkan penurunan pertumbuhan ekonomi, yang pada akhirnya berkontribusi pada berkurangnya penyerapan tenaga kerja.

Kebijakan moneter yang diterapkan oleh bank sentral berperan penting dalam mempengaruhi suku bunga di sektor keuangan. Proses perubahan suku bunga dari bank masyarakat tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui mekanisme transmisi yang kompleks. Ridhwan et al. (2014) mencatat bahwa saluran suku bunga dan kredit merupakan mekanisme transmisi kebijakan moneter yang signifikan dalam mempengaruhi ekonomi riil di tingkat regional Indonesia. Aginta et al (2022) menegaskan bahwa mekanisme transmisi melalui saluran suku bunga berfungsi dengan baik di tingkat regional, yang menunjukkan adanya efisiensi dalam penyampaian kebijakan moneter. Suku bunga kredit, sebagai suku bunga jangka panjang dalam mekanisme transmisi ini, sangat mempengaruhi keputusan investasi. Ketika bank sentral menerapkan kebijakan moneter ekspansif dengan menurunkan suku bunga acuan, hal ini akan berdampak pada penurunan suku bunga jangka pendek, seperti suku bunga Sertifikat Bank Indonesia (SBI) dan Pasar Uang Antar Bank (PUAB), yang kemudian diikuti oleh penurunan suku bunga deposito dan suku bunga kredit. Suku bunga kredit merupakan komponen penting dalam biaya modal (cost of capital), sehingga penurunan suku bunga kredit dapat mendorong peningkatan investasi. Peningkatan investasi ini akan merangsang permintaan agregat, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Maka, penting bagi pembuat kebijakan untuk mempertimbangkan interaksi yang kompleks antara suku bunga kredit, investasi, dan penyerapan tenaga kerja. Kebijakan moneter yang dirancang dengan baik dapat menciptakan iklim yang mendukung pertumbuhan investasi dan penyerapan tenaga kerja, terutama dalam konteks pemulihan ekonomi pasca-pandemi. Dengan memahami mekanisme ini, para pengambil keputusan dapat lebih efektif dalam merumuskan kebijakan yang tidak hanya menstabilkan ekonomi, tetapi juga mendorong pertumbuhan berkelanjutan dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

3. Pengaruh Kebijakan Fiskal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia

1. Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia

Pengeluaran pemerintah sebagai proksi kebijakan fiskal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penyerapan

tenaga kerja di Indonesia pada taraf nyata 5 persen, dengan nilai koefisien sebesar 0,2. Ini menunjukkan bahwa jika rata-rata pengeluaran pemerintah meningkat sebesar 1 persen, penyerapan tenaga kerja di Indonesia diperkirakan akan meningkat sebesar 0,200 persen, dengan asumsi variabel lain tetap konstan (*ceteris paribus*). Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Azolibe et al. (2022), Santanu et al. (2023), serta Nasir et al. (2023), yang menegaskan bahwa pengeluaran pemerintah berperan penting dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Seperti halnya kebijakan moneter, kebijakan fiskal memengaruhi penyerapan tenaga kerja melalui saluran permintaan agregat. Ketika pemerintah menerapkan kebijakan fiskal ekspansif dengan meningkatkan pengeluaran, hal ini akan menggeser kurva IS ke kanan, yang berdampak pada peningkatan output. Peningkatan output ini mencerminkan pergeseran ke kanan dalam kurva permintaan agregat, yang menunjukkan bahwa lebih banyak barang dan jasa diperlukan dalam perekonomian. Seiring dengan meningkatnya permintaan untuk barang dan jasa, penggunaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi juga akan meningkat, sehingga mendorong penyerapan tenaga kerja lebih lanjut.

Ekspansi fiskal yang dilakukan melalui peningkatan pengeluaran pemerintah bertujuan untuk merangsang pertumbuhan ekonomi. Dalam konteks ini, hasil penelitian ini sejalan dengan Hukum Okun, yang menjelaskan adanya hubungan negatif antara pertumbuhan ekonomi dan tingkat pengangguran, atau lebih tepatnya, hubungan positif antara pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja (Hjazeen et al., 2021). Artinya, ketika ekonomi tumbuh, peluang kerja semakin banyak tersedia, sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran.

Pentingnya pengeluaran pemerintah dalam mendukung penyerapan tenaga kerja ini menunjukkan bahwa kebijakan fiskal yang tepat dapat menjadi alat strategis dalam mengatasi masalah pengangguran, terutama di masa pemulihan ekonomi. Oleh karena itu, perumusan kebijakan fiskal yang proaktif dan responsif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja sangat diperlukan. Dengan demikian, kebijakan ini tidak hanya berfokus pada aspek makroekonomi, tetapi juga harus mempertimbangkan dampaknya terhadap

individu dan masyarakat dalam upaya menciptakan lapangan kerja yang lebih luas dan berkelanjutan.

2. Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia

Investasi, yang diukur melalui realisasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada taraf nyata 1 persen, dengan nilai koefisien sebesar 0,016. Ini berarti bahwa setiap kenaikan rata-rata investasi sebesar 1 persen diperkirakan akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Indonesia sebesar 0,016 persen, dengan asumsi variabel lain tetap konstan (*ceteris paribus*). Peningkatan investasi ini tidak hanya mendorong pertumbuhan ekonomi, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan di berbagai sektor, yang pada gilirannya menciptakan lebih banyak kesempatan kerja bagi masyarakat.

Pentingnya investasi dalam menciptakan lapangan kerja dapat dijelaskan melalui teori Harrod-Domar, yang menyatakan bahwa akumulasi modal (investasi) dan tabungan adalah kunci untuk meningkatkan output dan kesempatan kerja (Jhingan, 2014). Ketika investasi meningkat, modal yang tersedia untuk produksi juga bertambah, memungkinkan perusahaan untuk memperluas kapasitas produksi dan meningkatkan efisiensi. Hal ini sering kali diiringi dengan kebutuhan untuk merekrut lebih banyak tenaga kerja, sehingga menciptakan lapangan kerja baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Basuki et al (2023) serta Pratama et al (2022), yang juga menemukan bahwa PMDN memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penemuan ini menegaskan pentingnya kebijakan yang mendukung investasi, terutama dalam konteks perekonomian Indonesia yang terus berupaya untuk mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Oleh karena itu, pemerintah harus terus mendorong iklim investasi yang kondusif, misalnya melalui penyederhanaan regulasi, peningkatan infrastruktur, dan penyediaan insentif bagi investor. Kebijakan-kebijakan ini tidak hanya akan meningkatkan aliran investasi, tetapi juga memberikan dampak positif yang lebih luas terhadap penyerapan tenaga kerja, yang sangat penting untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang

inklusif dan berkelanjutan di Indonesia. Dengan pendekatan yang tepat, investasi dapat menjadi pendorong utama dalam menciptakan lapangan kerja yang berkualitas dan meningkatkan daya saing ekonomi nasional.

3. Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia

Rata-rata upah tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia, baik pada taraf nyata 1 persen, 5 persen, maupun 10 persen. Temuan ini bertentangan dengan hipotesis awal dan teori permintaan tenaga kerja yang menyatakan bahwa peningkatan upah seharusnya mengakibatkan penurunan permintaan tenaga kerja, dengan asumsi faktor lain tetap (Sholeh, 2007). Kondisi ini bisa dijelaskan oleh tingginya kontribusi sektor informal dalam menyerap tenaga kerja di Indonesia, yang mencapai 59,11 persen pada tahun 2023. Menurut Rothenberg (2016), rata-rata upah di sektor informal cenderung lebih rendah dan kurang stabil dibandingkan dengan sektor formal. Sektor informal sering kali tidak menerapkan standar upah minimum yang berlaku, sehingga para pekerja di sektor ini menerima upah yang jauh di bawah harapan.

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) menunjukkan bahwa pada tahun 2023, Sulawesi Barat menjadi provinsi dengan kontribusi tenaga kerja informal tertinggi, yaitu 73,35 persen. Di provinsi ini, rata-rata upah yang diterima pekerja hanya sebesar 2,20 juta rupiah, jauh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan sebesar 2,87 juta rupiah. Sebaliknya, Kepulauan Riau, yang memiliki kontribusi tenaga kerja informal terendah sebesar 33,67 persen, menunjukkan rata-rata upah yang lebih tinggi, yaitu 4,59 juta rupiah, yang juga melebihi upah minimum di provinsi tersebut (3,28 juta rupiah).

Selain itu, karakteristik pekerja di sektor informal juga berperan dalam fenomena ini. Sektor informal cenderung lebih banyak menyerap tenaga kerja dengan keterampilan rendah (unskilled). Keterbatasan keterampilan ini membuat pekerja di sektor informal tidak sensitif terhadap perubahan upah. Banyak dari mereka yang tetap bertahan pada pekerjaan meskipun tingkat upah rendah, disebabkan oleh kesulitan dalam mencari pekerjaan alternatif, terutama di sektor formal. Hal ini menciptakan situasi di mana peningkatan upah tidak mendorong perubahan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Nihayati et al. (2023), yang juga menunjukkan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Penelitian ini menyoroti perlunya pemahaman yang lebih dalam mengenai dinamika pasar tenaga kerja, terutama dalam konteks sektor informal, dan bagaimana kebijakan yang berkaitan dengan upah dapat memengaruhi penyerapan tenaga kerja secara keseluruhan. Dengan memahami konteks ini, pembuat kebijakan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja, terutama di sektor-sektor yang paling terdampak oleh rendahnya upah dan ketidakstabilan kerja.

C. PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI (TVET)

Pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmen kuat terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi. Tonggak penting dalam upaya ini adalah peluncuran Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. Peraturan ini menggantikan Keppres Nomor 68 Tahun 1998, menandai pembaruan signifikan dalam kerangka kebijakan vokasi nasional.

1. Tujuan utama dari perpres

Tujuan utama dari Perpres ini adalah untuk meningkatkan akses, kualitas, dan relevansi pendidikan dan pelatihan vokasi agar selaras dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, Perpres ini bertujuan untuk membekali sumber daya manusia atau tenaga kerja dengan kompetensi yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan dan/atau memulai usaha sendiri. Ruang lingkup Perpres 68 Tahun 2022 sangat luas, mencakup kebutuhan SDM/tenaga kerja kompeten, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi, penyelarasan kurikulum, penjaminan mutu, koordinasi antarlembaga, peran pemerintah daerah, serta mekanisme monitoring, evaluasi, dan pelaporan, termasuk aspek pendanaan.

Dalam implementasinya, Perpres 68/2022 secara eksplisit membagi tanggung jawab antara kementerian. Menteri Ketenagakerjaan ditugaskan sebagai penanggung jawab pelatihan vokasi, sementara Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Mendikbudristek) bertanggung jawab atas pendidikan vokasi, termasuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Pembagian

tugas ini memformalkan struktur tata kelola ganda dalam sistem vokasi. Hal ini mengindikasikan upaya untuk menciptakan sistem yang lebih terspesialisasi dan berpotensi lebih efisien, di mana pelatihan dapat berfokus pada keterampilan siap kerja yang lebih cepat (di bawah Kemnaker) dan pendidikan dapat memberikan pengetahuan dasar yang lebih luas (di bawah Kemdikbudristek). Namun, pendekatan ini juga menimbulkan potensi tantangan dalam mencapai "link and match" yang mulus jika koordinasi antara kedua kementerian ini tidak kuat, sebagaimana disoroti oleh kebutuhan akan Tim Koordinasi Nasional yang diketuai oleh Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Menko PMK). Dualisme ini berisiko menyebabkan fragmentasi jika tidak dikelola secara efektif.

Pendanaan untuk revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dan/atau sumber lain yang sah dan tidak mengikat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Keunggulan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi di Indonesia

Pelatihan vokasi di Indonesia, khususnya yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Berbasis Vokasi, memiliki beberapa keunggulan distingtif yang menjadikannya instrumen penting dalam pengembangan SDM. Terdapat lima keunggulan utama yang dapat diidentifikasi:

1. **Kesiapan Kerja yang Lebih Tinggi:** Kurikulum pelatihan vokasi dirancang untuk membekali peserta dengan keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan di dunia kerja, menghasilkan tingkat penyerapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan lulusan pendidikan umum.
2. **Durasi Pelatihan yang Lebih Singkat:** Pelatihan vokasi umumnya memiliki durasi yang lebih singkat dibandingkan pendidikan formal lainnya, memungkinkan peserta untuk lebih cepat memasuki pasar kerja.
3. **Biaya Pelatihan yang Lebih Terjangkau:** Biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan vokasi cenderung lebih terjangkau, memperluas akses bagi berbagai lapisan masyarakat.
4. **Relevansi dengan Kebutuhan Industri:** Pelatihan vokasi sangat relevan dengan kebutuhan industri saat ini, memastikan bahwa

keterampilan yang diajarkan sesuai dengan permintaan pasar kerja yang dinamis.

5. Peluang Karir yang Luas: Lulusan pelatihan vokasi memiliki peluang karir yang lebih luas di berbagai sektor, berkat keterampilan spesifik dan aplikatif yang mereka miliki.

Selain keunggulan tersebut, mengikuti pelatihan vokasi juga memberikan manfaat langsung bagi peserta, seperti keterampilan praktis yang langsung terpakai, peningkatan peluang kerja, jalur pengembangan karir yang jelas, peningkatan produktivitas individu, dan potensi pendapatan yang lebih baik. Secara makro, pelatihan vokasi berkontribusi signifikan pada pembangunan negara dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan dan mendukung pertumbuhan ekonomi.

3. Peran pemerintahan Indonesia

Pemerintah Indonesia secara konsisten menegaskan komitmennya untuk memperkuat Technical and Vocational Education and Training (TVET) sebagai kunci untuk mencapai pendidikan yang inklusif dan merata. Sejak tahun 2016, revitalisasi sekolah vokasi telah menjadi prioritas untuk memperluas akses TVET. Di sektor pendidikan tinggi, program "Diktisaintek Berdampak" diluncurkan dengan tujuan memposisikan politeknik sebagai pusat pendidikan terapan dan inovasi.

Sebuah perkembangan penting adalah dukungan Indonesia sebagai anggota baru kerja sama BRICS untuk mengintegrasikan transformasi digital dan kompetensi ekonomi hijau ke dalam sistem TVET. Integrasi ini menunjukkan respons proaktif terhadap pergeseran ekonomi global dan tuntutan pasar kerja di masa depan. Pendekatan ini melampaui keterampilan vokasi tradisional untuk membekali tenaga kerja dengan kemampuan yang relevan untuk industri yang sedang berkembang dan praktik berkelanjutan. Hal ini menyiratkan bahwa TVET bukan hanya mekanisme reaktif terhadap kekurangan tenaga kerja saat ini, tetapi strategi berwawasan ke depan untuk memastikan daya saing Indonesia dalam lanskap global yang berubah dengan cepat. Pandangan jauh ke depan dalam pengembangan kurikulum ini sangat penting untuk memanfaatkan bonus demografi dan mencapai Visi Indonesia Emas 2045.

D. JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN (BPJS KETENAGAKERJAAN)

1. Sejarah dan Evolusi BPJS Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban fundamental Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, sesuai dengan kemampuan keuangan Negara. Di Indonesia, evolusi sistem jaminan sosial ketenagakerjaan telah melewati perjalanan panjang dan signifikan, mencerminkan komitmen negara yang semakin mendalam terhadap kesejahteraan pekerja.

Sejarahnya berawal dengan berbagai regulasi sejak tahun 1947, yang fokus pada jaminan kecelakaan kerja dan inisiatif penyediaan kesehatan pekerja. Tonggak penting berikutnya adalah pembentukan Perum Astek pada tahun 1977 melalui PP Nomor 33 Tahun 1977 tentang Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mewajibkan pengusaha mendaftarkan karyawannya. Pada tahun 1992, lahir Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dengan PT Jamsostek ditunjuk sebagai penyelenggara program.

Reformasi yang lebih komprehensif terjadi dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang sejalan dengan amandemen UUD 1945 mengenai tugas negara untuk mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Puncaknya, pada tahun 2011, ditetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Berdasarkan undang-undang ini, PT Jamsostek (Persero) bertransformasi menjadi Badan Hukum Publik, BPJS Ketenagakerjaan, pada tahun 2014. BPJS Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT).

Evolusi terus berlanjut, dan pada tanggal 1 Juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan meluncurkan program baru, yaitu Jaminan Pensiun (JP), sebagai upaya untuk memberikan perlindungan maksimal bagi pekerja Indonesia. Penambahan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) kemudian semakin melengkapi cakupan perlindungan.

Perkembangan kronologis dari undang-undang kecelakaan kerja awal pada tahun 1947 hingga sistem lima program komprehensif

di bawah BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan perluasan perlindungan sosial yang berkelanjutan bagi pekerja. Penambahan Jaminan Pensiun pada tahun 2015 dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan menandai pergeseran dari cakupan risiko dasar ke perlindungan siklus hidup yang lebih holistik, yang tidak hanya menangani insiden terkait pekerjaan langsung tetapi juga keamanan finansial jangka panjang (pensiun, hari tua) dan dukungan transisi selama pengangguran. Hal ini mengindikasikan sistem jaminan sosial yang semakin matang yang bertujuan untuk menyediakan jaring pengaman yang kuat, mencerminkan komitmen negara yang lebih dalam terhadap kesejahteraan pekerja di luar sekadar penyediaan lapangan kerja.

2. Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan: JKK, JKM, JHT, JKP, dan JP

BPJS Ketenagakerjaan mengelola lima program jaminan sosial yang dirancang untuk memberikan perlindungan komprehensif bagi pekerja dan keluarganya terhadap berbagai risiko ketenagakerjaan:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK): Program ini memberikan perlindungan bagi peserta yang mengalami kecelakaan saat bekerja, dalam perjalanan menuju atau dari tempat kerja, atau penyakit akibat kerja. Manfaat JKK meliputi biaya perawatan medis tanpa batas sesuai kebutuhan, santunan upah selama tidak bekerja, santunan cacat (sementara atau permanen), santunan kematian akibat kecelakaan kerja sebesar 48 kali gaji terakhir, serta program *Return to Work* (RTW) yang membantu pekerja kembali bekerja pasca-kecelakaan. Iuran JKK bervariasi antara 0.24% hingga 1.74% dari gaji bulanan pekerja, tergantung pada tingkat risiko pekerjaan.
2. Jaminan Kematian (JKM): Program ini memberikan bantuan finansial kepada ahli waris jika peserta meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Manfaat JKM mencakup santunan kematian sebesar Rp42 juta, beasiswa pendidikan bagi maksimal 2 orang anak peserta hingga perguruan tinggi, dan bantuan biaya pemakaman sebesar Rp10 juta. Besaran beasiswa pendidikan bervariasi dari Rp1.5 juta/tahun untuk TK/SD hingga Rp12 juta/tahun untuk pendidikan tinggi (S1). Iuran JKM sebesar 0.30% dari gaji pekerja.
3. Jaminan Hari Tua (JHT): JHT adalah program tabungan yang memberikan manfaat sekaligus kepada peserta. Dana JHT dapat dicairkan 100% saat peserta mencapai usia pensiun (56

tahun) atau dalam kondisi tertentu seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peserta juga memiliki opsi untuk mencairkan sebagian (30% untuk kepemilikan rumah atau 10% untuk kebutuhan lain). Dana ini dikumpulkan dari iuran peserta dan pengusaha, yang dikelola secara profesional untuk memberikan hasil investasi yang optimal. Total iuran JHT adalah 5.7% dari upah bulanan pekerja, dengan 3.7% ditanggung oleh pemberi kerja dan 2% oleh pekerja itu sendiri.

4. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP): Ini adalah program baru yang dirancang untuk memberikan dukungan kepada pekerja yang mengalami PHK, membantu mereka memenuhi kebutuhan hidup sementara mencari pekerjaan baru. Manfaat JKP meliputi uang tunai hingga 6 bulan setelah PHK, pelatihan kerja gratis untuk meningkatkan keterampilan, dan akses informasi lowongan kerja melalui sistem BPJS Ketenagakerjaan. Iuran JKP ditanggung oleh Pemerintah Pusat (0.22%), serta bersumber dari rekomposisi iuran program JKK (0.14%) dan JKM (0.10%).
5. Jaminan Pensiun (JP): Program ini memberikan manfaat bulanan kepada pekerja setelah memasuki masa pensiun, memastikan mereka tetap memiliki penghasilan meskipun sudah tidak bekerja. JP juga memberikan santunan bagi ahli waris jika peserta meninggal dunia dan bantuan pensiun cacat jika pekerja mengalami disabilitas akibat kecelakaan. Iuran JP sebesar 3% dari gaji bulanan, dengan porsi 2% dari pemberi kerja dan 1% dari pekerja.

Pengenalan JKP, khususnya manfaat bantuan tunai, pelatihan kerja gratis, dan akses informasi pasar kerja, merupakan respons yang canggih terhadap guncangan ekonomi seperti pandemi COVID-19. Ini bukan sekadar bantuan finansial; ini adalah pendekatan multi-cabang yang dirancang untuk meredam dampak finansial langsung dari pengangguran sambil memfasilitasi penempatan kembali melalui peningkatan keterampilan dan pencocokan pekerjaan. Fakta bahwa pendanaannya sebagian berasal dari rekomposisi kontribusi JKK dan JKM yang sudah ada menunjukkan realokasi sumber daya yang strategis untuk mengatasi risiko yang muncul. Hal ini menyiratkan pengakuan bahwa intervensi pasar tenaga kerja perlu lincah dan adaptif, memberikan bantuan segera dan dukungan reintegrasi jangka panjang, sehingga meningkatkan ketahanan pasar tenaga kerja secara keseluruhan.

3. Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja

BPJS Ketenagakerjaan berfungsi sebagai pilar krusial dalam mendukung tenaga kerja Indonesia, menyediakan jaring pengaman sosial dan keamanan finansial yang esensial. Peran ini memiliki dimensi ganda, memberikan manfaat signifikan tidak hanya bagi pekerja tetapi juga bagi pengusaha, dan pada akhirnya berkontribusi pada stabilitas ekonomi nasional.

Bagi pekerja, BPJS Ketenagakerjaan menawarkan keamanan finansial yang vital, memberikan perlindungan selama masa-masa sulit. Dukungan ini memastikan bahwa karyawan dapat mengakses manfaat penting, membantu mereka mengelola kesulitan keuangan yang terkait dengan insiden di tempat kerja, pensiun, atau peristiwa tak terduga lainnya. Selain itu, program ini memberikan ketenangan pikiran. Dengan mengetahui bahwa mereka dilindungi oleh jaminan sosial, karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka tanpa beban stres akibat peristiwa tak terduga. Ketenangan pikiran ini memungkinkan mereka untuk berkinerja lebih baik dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang lebih sehat, karena mereka merasa aman dan didukung oleh manfaat yang mereka terima. Manfaat jangka panjang, seperti program tabungan dan pensiun, juga membantu karyawan merencanakan masa depan mereka dan memastikan masa pensiun yang nyaman, membangun fondasi finansial yang aman untuk kehidupan pasca-pensiun.

Bagi pengusaha, BPJS Ketenagakerjaan juga memiliki peran penting. Pertama, memastikan kepatuhan hukum. Mematuhi peraturan BPJS Ketenagakerjaan adalah wajib bagi semua pengusaha di Indonesia, dan ketidakpatuhan dapat mengakibatkan denda serta konsekuensi hukum. Kedua, meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan menyediakan manfaat jaminan sosial, pengusaha menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan, yang dapat meningkatkan moral dan produktivitas. Lingkungan kerja yang positif dan termotivasi tercipta ketika karyawan merasa dihargai dan dilindungi. Ketiga, mitigasi risiko. Program-program yang ditawarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan membantu melindungi pengusaha dari kewajiban finansial yang timbul dari kecelakaan kerja atau kematian karyawan, mengurangi potensi risiko ekonomi dan memastikan pengusaha terlindungi dari biaya tak terduga terkait insiden di tempat kerja.

Manfaat BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya terbatas pada pekerja (keamanan finansial, ketenangan pikiran) tetapi juga meluas ke pengusaha (kepatuhan hukum, mitigasi risiko, kesejahteraan karyawan) dan ekonomi yang lebih luas (peningkatan produktivitas dan daya saing). Hal ini menyoroti hubungan simbiotik: ketika pekerja merasa aman, moral dan produktivitas mereka meningkat, yang pada gilirannya menguntungkan pengusaha dan berkontribusi pada stabilitas ekonomi nasional. Hal ini menunjukkan bahwa program jaminan sosial bukan sekadar pengeluaran kesejahteraan, tetapi investasi strategis dalam modal manusia dan ketahanan ekonomi. Perspektif ini mengangkat BPJS Ketenagakerjaan dari beban kepatuhan menjadi komponen fundamental pembangunan ekonomi berkelanjutan.

E. EVALUASI KINERJA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

1. Tugas, Fungsi, dan Prioritas Strategis Kementerian Ketenagakerjaan

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Republik Indonesia memiliki mandat yang jelas dan luas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, dengan tujuan utama membantu Presiden dalam menjalankan pemerintahan negara. Tugas dan fungsi Kemnaker diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan.

Secara spesifik, Kemnaker bertanggung jawab atas perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di beberapa area kunci:

1. Peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja serta produktivitas: Ini mencakup upaya untuk meningkatkan kualitas keterampilan dan efisiensi tenaga kerja agar mampu bersaing di pasar global.
2. Peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja: Fokus pada penciptaan lapangan kerja baru dan memfasilitasi proses penempatan pekerja yang efektif.
3. Peningkatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja: Bertujuan menciptakan iklim kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, serta memastikan perlindungan sosial bagi pekerja.

4. Pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3): Memastikan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan dan standar K3 untuk melindungi hak dan keselamatan pekerja.

Kemnaker juga secara aktif mendukung empat agenda Prioritas Nasional yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Agenda-agenda tersebut meliputi penguatan ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas, peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas, penguatan infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar, serta pelayanan dasar itu sendiri.

Untuk mengakselerasi pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan, Kemnaker mengoptimalkan tugas dan fungsinya melalui implementasi "Sembilan Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan 2020-2024," yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 38 Tahun 2022. Lompatan-lompatan ini mencakup Transformasi Balai Latihan Kerja (BLK), *Link and Match* Ketenagakerjaan, Transformasi Program dan Perluasan Kesempatan Kerja, Pengembangan Talenta Muda, Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri, dan Visi Baru Hubungan Industrial.

Fungsi-fungsi Kemnaker secara jelas menunjukkan adanya mandat ganda: memfasilitasi pembangunan (peningkatan kompetensi, produktivitas, penciptaan lapangan kerja) dan memastikan perlindungan (hubungan industrial, jaminan sosial, K3, pengawasan). Hal ini mengindikasikan bahwa Kementerian tidak hanya berfokus pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga pada perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, keberhasilan kinerja Kemnaker harus dievaluasi tidak hanya berdasarkan angka penyerapan tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas pekerjaan, keadilan dalam hubungan industrial, dan kelengkapan jaring pengaman sosial. Peran ganda ini secara inheren menghadirkan tindakan penyeimbangan yang memerlukan perumusan dan implementasi kebijakan yang bernuansa.

2. Tantangan Utama dalam Penyelenggaraan Urusan Ketenagakerjaan

Meskipun memiliki mandat yang komprehensif dan berbagai program strategis, Kementerian Ketenagakerjaan menghadapi sejumlah tantangan signifikan dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan di Indonesia. Menteri Ketenagakerjaan Yassierli,

sejak dilantik pada Oktober 2024, telah mengidentifikasi lima tantangan utama yang perlu diatasi:

1. Kesiapan pencari kerja: Ini merujuk pada kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki pencari kerja dan kebutuhan pasar. Banyak pencari kerja, terutama dari generasi muda, mungkin belum memiliki *skillset* yang relevan dengan tuntutan masa depan.
2. Regulasi: Kompleksitas dan adaptasi regulasi terhadap perubahan cepat di dunia kerja, termasuk munculnya model kerja baru dan platform digital, menjadi tantangan tersendiri.
3. Penegakan norma ketenagakerjaan: Memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar ketenagakerjaan di seluruh sektor dan wilayah masih menjadi pekerjaan rumah yang besar.
4. Hubungan industrial: Membangun hubungan yang harmonis dan produktif antara pengusaha dan pekerja merupakan tantangan berkelanjutan yang memerlukan dialog dan mediasi yang efektif.
5. Platform sistem informasi: Pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi ketenagakerjaan yang terintegrasi dan mudah diakses menjadi krusial untuk efisiensi pasar kerja.

Selain itu, Menteri juga menyoroti tantangan yang dihadapi oleh pengantar kerja (*job counselors*) dalam *Community of Practice 2025*, yang menunjukkan pentingnya peran mereka dalam memfasilitasi penempatan kerja. Isu diskriminasi usia dalam proses pencarian tenaga kerja juga menjadi perhatian, dengan Menteri Ketenagakerjaan menyatakan persetujuannya bahwa seharusnya tidak ada batasan usia dalam proses rekrutmen.

Meskipun kebijakan telah ada (misalnya, anti-diskriminasi) dan rencana komprehensif telah dirancang (seperti RTKN), identifikasi Menteri Ketenagakerjaan terhadap "penegakan norma ketenagakerjaan" dan "hubungan industrial" sebagai tantangan yang berkelanjutan menunjukkan adanya kesenjangan antara perumusan kebijakan dan implementasi yang efektif di lapangan. Hal ini mengindikasikan bahwa kerangka hukum saja tidak cukup tanpa mekanisme penegakan yang kuat dan dialog yang sehat antara pekerja dan manajemen. Oleh karena itu, upaya di masa depan harus memprioritaskan penguatan kapasitas kelembagaan untuk pengawasan, penyelesaian perselisihan, dan pembinaan hubungan industrial kolaboratif, daripada hanya berfokus pada keluaran legislatif baru.

3. Ringkasan Hasil Evaluasi Program dan Kebijakan Ketenagakerjaan

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki komitmen kuat terhadap transparansi dan akuntabilitas kinerja. Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2022, misalnya, menyajikan perencanaan kinerja, pencapaian kinerja, strategi yang diterapkan, serta permasalahan dan kendala yang dihadapi selama tahun tersebut. Laporan ini merupakan wujud akuntabilitas Kemnaker dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan nasional.

Kinerja Kemnaker diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2020-2024. Secara umum, kinerja Kemnaker pada tahun 2022 dapat dikatakan BAIK. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan telah mencapai target yang ditetapkan.

Salah satu upaya evaluasi yang signifikan adalah studi "Evaluasi Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) di Kementerian Ketenagakerjaan" yang dilakukan untuk periode 2020-2021. Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi program-program PEN yang dikelola Kemnaker, seperti Bantuan Subsidi Upah (BSU), Program Kartu Prakerja, Bantuan Produktif Usaha Mikro (BPUM), dan program padat karya. Evaluasi ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagi program perlindungan pekerja yang adaptif, terutama saat terjadi guncangan ekonomi seperti pandemi COVID-19. Metodologi studi ini melibatkan kajian pustaka dan diskusi kelompok terfokus (FGD) dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk Kementerian PPN/Bappenas, Kementerian Keuangan, BPJS Ketenagakerjaan, serikat buruh, dan asosiasi pengusaha.

Penekanan pada evaluasi program seperti PEN dan tujuan yang dinyatakan untuk memberikan "rekomendasi terkait program perlindungan pekerja yang adaptif, terutama saat terjadi guncangan ekonomi" menyoroti komitmen terhadap pembuatan kebijakan berbasis bukti. Ini melampaui sekadar melaporkan pencapaian untuk secara aktif belajar dari intervensi masa lalu, terutama selama krisis. Hal ini menyiratkan pengakuan bahwa kebijakan perlu dinamis dan mampu melakukan penyesuaian cepat berdasarkan hasil dunia nyata. Kerangka evaluasi adaptif ini sangat penting untuk membangun ketahanan di pasar tenaga kerja terhadap guncangan ekonomi di masa depan dan memastikan bahwa dana publik digunakan secara efektif.

F. STUDI KASUS: EVALUASI PROGRAM KARTU PRAKERJA SEBAGAI INTERVEN TENAGA KERJA

Program Kartu Prakerja merupakan salah satu inisiatif pemerintah Indonesia yang paling menonjol dalam bidang ketenagakerjaan dan pengembangan sumber daya manusia. Diluncurkan pada tahun 2020, program ini awalnya dirancang sebagai respons cepat untuk membantu masyarakat yang kehilangan pekerjaan akibat dampak pandemi COVID-19. Namun, seiring berjalannya waktu, tujuan program ini berkembang menjadi lebih luas dan strategis.

Tujuan utama Program Kartu Prakerja adalah sebagai beasiswa pelatihan yang komprehensif untuk meningkatkan kompetensi kerja dan kewirausahaan. Program ini tidak hanya ditujukan bagi pencari kerja yang belum memiliki pengalaman, tetapi juga bagi mereka yang sudah bekerja namun ingin meningkatkan keterampilan (*upskilling*), atau bahkan bagi pemilik usaha mikro dan kecil, serta masyarakat umum yang berkeinginan untuk meningkatkan keterampilan atau kompetensi mereka. Secara lebih rinci, Program Kartu Prakerja memiliki beberapa tujuan strategis:

- Mengembangkan kompetensi angkatan kerja: Memastikan pekerja memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar.
- Meningkatkan produktivitas dan daya saing angkatan kerja: Membekali pekerja dengan kemampuan yang diperlukan untuk bersaing di pasar kerja yang semakin ketat.
- Mengembangkan kewirausahaan: Mendorong individu untuk menciptakan lapangan kerja sendiri melalui pelatihan dan dukungan finansial.
- Membantu peserta beradaptasi terhadap perubahan teknologi: Memastikan angkatan kerja tetap relevan di era Revolusi Industri 4.0 dengan memperkenalkan teknologi terkini dan cara mengintegrasikannya ke dalam pekerjaan sehari-hari.

Tujuan-tujuan ini, yang mencakup peningkatan keterampilan, kewirausahaan, peningkatan daya saing, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi, sangat selaras dengan definisi Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Aktif (*Active Labor Market Policies - ALMPs*). ALMPs dirancang untuk membantu individu mencari dan mempertahankan pekerjaan, serta meningkatkan pendapatan mereka, alih-alih hanya memberikan dukungan pendapatan pasif. Hal ini menunjukkan bahwa Kartu Prakerja adalah investasi strategis dalam

modal manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan kesesuaian pasar tenaga kerja dan kemampuan kerja individu, sehingga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi jangka panjang dan pengurangan pengangguran struktural. Desainnya mencerminkan pendekatan modern terhadap intervensi pasar tenaga kerja

1. Dampak dan Pencapaian Program terhadap Peningkatan Kompetensi dan Kewirausahaan

Sejak implementasinya pada April 2020, Program Kartu Prakerja telah menunjukkan dampak yang signifikan dan menjangkau skala yang masif. Program ini telah berhasil menjangkau 17.5 juta peserta di 514 kabupaten/kota di seluruh Indonesia. Hingga September 2024, jumlah penerima manfaat telah melampaui 18.9 juta orang.

Evaluasi yang dilakukan oleh Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja (MPPKP) bersama 13 lembaga penelitian independen telah mengidentifikasi dampak positif yang terukur:

1. Peningkatan Peluang Kerja: Program ini meningkatkan peluang peserta untuk bekerja sebesar 18%.
2. Peningkatan Peluang Berwirausaha: Peluang peserta untuk memulai usaha sendiri meningkat sebesar 30%.
3. Peningkatan Keterampilan dan Produktivitas: Studi DEFINIT-Asian Development Bank (2023) menunjukkan peningkatan keterampilan, kompetensi, dan produktivitas sebesar 83% di kalangan peserta.
4. Peningkatan Pendapatan: Penerima program mengalami peningkatan pendapatan sebesar 15.5-17.6% lebih tinggi dibandingkan non-penerima. Survei oleh Presisi Indonesia lebih lanjut menunjukkan peningkatan pendapatan sekitar Rp255.000– Rp315.000 (setara 17%–21%) per bulan setelah mendapatkan keterampilan dan sertifikat dari program.

Program Kartu Prakerja juga menonjol dalam aspek inklusivitasnya. Data menunjukkan bahwa 51% peserta adalah perempuan, 48% berasal dari 212 kabupaten/kota dengan tingkat kemiskinan ekstrem, 2% dari kabupaten/kota tertinggal, dan 3% merupakan penyandang disabilitas. Hal ini menegaskan komitmen program untuk menjangkau berbagai lapisan masyarakat.

Berbagai jenis pelatihan telah ditawarkan melalui program ini, mencakup lebih dari 6.000 program pelatihan selama empat tahun. Ini

termasuk keterampilan digital (seperti *coding*, analisis data, *cybersecurity*, UI/UX), keterampilan hijau (seperti akuntansi karbon, pelaporan berkelanjutan, motor listrik), pengoperasian alat berat (buldoser, *excavator*), penjualan dan pemasaran, administrasi perkantoran, *soft skills*, gaya hidup, dan keterampilan relevan lainnya yang selaras dengan tren pekerjaan saat ini.

Dampak kuantitatif yang disebutkan—peningkatan 18% dalam kemungkinan mendapatkan pekerjaan, peningkatan 30% dalam kemungkinan berwirausaha, peningkatan keterampilan 83%, dan peningkatan pendapatan 15,5-21% —memberikan bukti empiris yang kuat tentang efektivitas program. Skala program yang masif (17,5-18,9 juta peserta) menunjukkan bahwa intervensi semacam itu memang dapat mendorong perubahan signifikan di tingkat nasional. Hal ini menyiratkan bahwa ALMPs yang dirancang dengan baik dan berskala besar dapat menjadi alat yang ampuh untuk pemulihan ekonomi dan pengembangan modal manusia, terutama ketika mereka mengintegrasikan insentif finansial dengan pelatihan keterampilan yang ditargetkan dan relevan dengan tuntutan pasar. Ini juga memberikan alasan kuat untuk investasi berkelanjutan dalam program serupa.

KESIMPULAN

Materi yang dibahas dalam buku ini memberikan gambaran komprehensif mengenai berbagai aspek ekonomi tenaga kerja, mulai dari definisi dan peran tenaga kerja dalam perekonomian, hingga tantangan yang dihadapi dalam konteks pengangguran, kualitas, dan produktivitas tenaga kerja. Setiap bab menyajikan analisis mendalam mengenai isu-isu penting, seperti hubungan industrial, ketenagakerjaan informal, migrasi tenaga kerja, kesetaraan gender, digitalisasi, dan kebijakan ketenagakerjaan.

Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam pertumbuhan ekonomi. Kualitas dan produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, dan kondisi kerja yang layak. Pengangguran, baik struktural maupun friksional, menjadi tantangan yang harus diatasi melalui strategi yang efektif, termasuk pelatihan dan program penyerapan tenaga kerja. Selain itu, pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja, terutama dalam sektor informal dan *gig economy*, tidak dapat diabaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyanto and Rusdarti 2018)Apriliyanto, Moch Rizkhi, and Rusdarti Rusdarti. 2018. “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Industri Tekstil Dan Produk Tekstil Di Provinsi Jawa Tengah.” *Economics Development Analysis Journal* 7 (4): 374–83. <https://doi.org/10.15294/edaj.v7i4.27718>.
- Br. Saragih, Meilani Thereza, and Hardius Usman. 2022. “Analisis Pengangguran Usia Muda Di Pulau Jawa Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19.” *Jurnal Studi Pemuda* 10 (2): 99. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.69484>. Dari, Kerja, and Masyarakat Lokal. 2025. “Peran Perusahaan Dalam Upaya Merekrut Tenaga Kerja Dari Masyarakat Lokal” 07 (1): 461–69.
- Febrian, Muhammad Rifqi, and Rokhi Nur Hamim. 2024. “Program Prakerja Sebagai Peningkatan Kualitas Kerja Dalam Perspektif Komunikasi Pembangunan Dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.” *Journal of Environmental Economics and Sustainability* 1 (3): 1–14. <https://doi.org/10.47134/jees.v1i3.339>.
- Hidayatullah, S. 2013. “Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Jumlah Kemiskinan Buruh Di Kota Makassar Periode Tahun 2002-2012.” <https://repositori.uin-alauddin.ac.id/11030/>.
- Mentari, Dewi. 2014. “Pengaruh Tingkat Inflasi Dan Upah Minimum Regional Terhadap Pengangguran Terbuka Di Indonesia Tahun 2008-2013:”1–154.
- Muhammad Rizki Faudzil Adhim, and Enjang Suherman. 2024. “Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital.” *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 4 (3): 95–108. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3915>.
- Rosalinda, Milda, Sry Wahyuny Mustafa, and H Mustafa Muhani. 2023. “Determinan Pengangguran Terdidik Di Indonesia” 2:2549–2284.
- Said Firdaus, Amelia Rahmi, Rizatul Ummi. 2021. “Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) Edisi Jan-Jun 2018 Vol. 8 No. 1.” *Manajemen Muhammadiyah* 8 (1): 34–48.

- Satriawan, Dodi. 2021. "Pekerja Anak Sektor Informal di Indonesia: Situasi Terkini Dan Tantangan Ke Depan (Analisis Data Susenas 2019) Informal Sector Children Workers in Indonesia: Situation and Challenges (Susenas Data Analysis 2019)." *Jurnal Ketenagakerjaan* 16 (1): 1907–6096.
- Syahreza, Dina Sarah, Hilma Harmen, Andika Zulfri, Ayu Chintia, Putri Waiwini Fonataba, Zulaika Rahma, and Stephen Malau. 2024. "Implikasi Kebijakan Untuk Mengatasi Kesenjangan Upah Gender Di Lingkungan Kerja Manufaktur." *Growth* 22 (1): 103. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v22i1.4322>.
- Syukriansyah, Deden, Fawwaz Rippa Gilardi Adidjaya, Fatkhan Fahmi Huda, Frasty Dwi Saputra, and Arif Fadilla. 2024. "Dinamika Pengangguran: Analisis Perubahan Dalam Pasar Tenaga Kerja Nasional." *Journal of Macroeconomics and Social Development* 1 (3): 1–7. <https://doi.org/10.47134/jmsd.v1i3.200>.
- Wulandari, Gesang, and Nabitatus Sa'adah. 2019. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 21 (2): 313–26. <https://doi.org/10.24815/kanun.v21i2.12823>.

PROFIL PENULIS



Nama lengkap: Agusti Fajar
ITTL: Sungai Kakap, 18-08-2004
Alamat: Desa Sungai Kakap, jln sui itik,
Kalimantan Barat
Email: ajaragusti123@gmail.com
No HP: 082350268582



Nama: Rajuliansyah
TTL: : sukadana, 02 juli 2003
Alamat: sukadana, kalimantan Barat
Email : rajuliansyah2022@gmail.com
No HP :081346685871



Nama: Diki Wahyudi
TTL: Pontianak, 09 Agustus 2005
Alamat: Jl. Tritura, Pontianak Timur,
kalimantan Barat
Email : ikiwhydi03@gmail.com
No HP :085754418835



Nama: Adit Pratama
TTL: Sintang, 10 September 2004
Alamat: Sintang, Kalimantan Barat
Email: Ditruushh@gmail.com
No HP: 081254465249



Nama: Vauzi Rahman
TTL: Ambalau 29 Juli 2004
Alamat: Sintang, Kalimantan Barat
Email: vauzi3912@gmail.com
No HP: 085654909421



Nama: Muhammad Fadhil Syawalludin
TTL : Pontianak, 04 Desember 2003
Alamat : Pontianak, Kalimantan Barat
Email : sayafadil40@gmail.com
No HP : 081938604379



Nama : Gusti Febrian .S. Yasin
TTL: Pontianak, 17 Februari 2004
Alamat : Jln Gusti situt Mahmud,
Kalbar
E-mail : gustifebrian017@gmail.com
No : 089693874797



Nama: Uskholul Ramadhan
TTL: Sungai bulan, 20 Oktober 2004
Alamat: Jl Cendana Sungai Rengas,
Kalimantan Barat
Email: uskholulramadhan@gmail.com
No HP : 081349730228



Nama: sayyid abdul lathif
Tempat, tanggal lahir: Pontianak, 24
September 2004
Alamat: Rasau Jaya, Kubu Raya,
Kalbar
Email: sayyidlatif313@gmail.com
No HP:085706562468



Nama Lengkap: Bahrul Ulum, M.Pd.

TTL: Sungai Jawa-02-02-1994

Alamat: Dusun Sungai Jawa

Pekerjaan: Dosen

No HP: 085751761113

Email: bahrulkhaan@gmail.com