



Analisis data jumlah pasar tenaga kerja di indonesia tahun 2015-2018

Alvin Arifin¹, Nadiyah Masithah Sani²

^{1,2}Universitas Bahaudin Mudhary. Jalan Raya Lenteng No. 10, Sumenep, Jawa Timur.

¹Email: alvinarifin91@gmail.com

²Email: nadiyah397@gmail.com

Abstrak

Jumlah pencari kerja yang tidak diimbangi dengan jumlah pasar tenaga kerja akan menyebabkan pengaguran. Studi ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang jumlah pasar tenaga kerja di Indonesia di Indonesia periode tahun 2015 sampai dengan 2018. Data yang dapat disajikan merupakan data terbaru melalui data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang diperoleh dari situs Badan Pusat Statistik (BPS). Dari analisis deskriptif pada data yang digunakan dapat disimpulkan bahwa tingkat pengangguran terbuka paling rendah adalah dengan pendidikan terakhir tidak ada belum pernah sekolah, tetapi dilihat dari proporsi lapangan kerjanya adalah bekerja di sektor informal non-pertanian. Hal ini sangat wajar mengingat pendidikan dapat menunjang pekerjaan yang baik. Kemudian tenaga kerja formal tertinggi dapat dilihat di DKI Jakarta, mengingat DKI Jakarta merupakan ibukota negara dan juga merupakan kota terbesar di Indonesia yang juga merupakan tempat banyak orang mengadu nasib.

Kata Kunci: Pencari kerja; tenaga kerja

Data analysis of labor markets in indonesia at 2015-2018

Abstract

The number of job seekers that are not balanced with the number of the labor market will cause unemployment. This study aims to get an overview of the number of labor markets in Indonesia in Indonesia from 2015 to 2018. The data that can be presented is the latest data through the National Labor Force Survey (SAKERNAS) data obtained from the Central Statistics Agency (BPS) website. From the descriptive analysis of the data used it can be concluded that the lowest level of open unemployment is with the last education, there has never been a school but seen from the proportion of employment that is working in the informal non-agricultural sector. This is very reasonable considering education can support good work. Then the highest formal workforce can be seen in DKI Jakarta, considering that DKI Jakarta is the country's capital and also the largest city in Indonesia which is also a place where many people try their fortune.

Keywords: *Job seekers; labor*

PENDAHULUAN

Keberadaan dan kelangsungan kegiatan sektor formal maupun informal dalam sistem ekonomi sesebagai realitas ekonomi kerakyatan yang berperan cukup penting dalam pengembangan masyarakat yang dapat menunjang pembangunan nasional. Apabila program pembangunan kurang mampu menyediakan peluang kerja bagi angkatan kerja, sektor formal maupun informal dengan segala kekurangannya dapat dijadikan penunjang dan alternatif peluang kerja bagi para pencari kerja.

Gelombang pengangguran serta ketidakmampuan pembangunan menyediakan peluang kerja sektor formal, dapat dialihkan ke sektor informal. Begitu juga ketika kebijakan pembangunan cenderung menguntungkan usaha skala besar, sektor informal kendati minim fasilitas sepenuhnya dari negara, dapat memberikan kontribusi sebagai distributor untuk mendukung kelangsungan hidup para pekerja usaha skala besar. Dukungan tersebut dapat terlihat ketika perekonomian nasional mengalami kemunduran akibat resesi, sektor informal mampu bertahan tanpa membebani ekonomi nasional, sehingga roda perekonomian masyarakat tetap bertahan. Peran sektor informal ini telah berlangsung sudah lama dalam perkembangan ekonomi nasional.

Data nasional dapat dijadikan gambaran bagaimana jumlah tenaga kerja serta penduduk yang tidak bekerja dilihat dari profesi serta provinsi dengan tingkat pengangguran rendah. Hal ini dapat dijadikan gambaran pekerjaan informal yang bisa dijadikan alternatif guna digunakan sebagai mata pencaharian tanpa bergantung pada sektor formal yang memiliki peluang sangat kecil.

METODE

Studi ini menggunakan metode analisis deskriptif terhadap pekerja di sektor informal di Indonesia dalam periode 2015–2018 dengan menggunakan data sekunder. Studi ini merupakan analisis terhadap jumlah, persentase tenaga kerja serta lapangan kerja sektor formal maupun informal selama periode 2015–2018. Kajian ini difokuskan pada analisis pekerja menurut provinsi, kelompok umur, pendidikan, lapangan pekerjaan dan menurut jenis pekerjaan. Masing-masing di menurut daerah serta jenis kelamin.

Analisis terhadap studi ini dimulai dengan menjabarkan tingkat pengangguran terbuka berdasarkan kelompok umur yang diperkirakan jumlahnya meningkat sampai dengan tahun 2018. Selanjutnya dilakukan: pertama, identifikasi penduduk 15 tahun ke atas menurut status pekerjaan utama. Kedua, tingkat pengangguran terbuka 2015-2018. Ketiga, data pengangguran berdasarkan pendidikan. Keempat, persentase tenaga kerja formal di provinsi seluruh Indonesia tahun 2015-2018 dan juga dilihat Berdasarkan Jenis kelamin. Terakhir, proporsi lapangan kerja informal sektor non-pertanian menurut tingkat pendidikan.

Data yang digunakan merupakan data sekunder yaitu menggunakan data hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang di dapat dari situs Badan pusat Statistik (BPS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertumbuhan ekonomi bukan terutama tentang perusahaan yang tumbuh dengan persentase yang sama atau peningkatan produktivitas dalam pekerjaan yang ada karena perubahan teknologi dan lebih banyak modal per pekerja. Alih-alih, itu terutama berasal dari gejolak (pergantian perusahaan dan pekerjaan) dan restrukturisasi sebagian besar bergeser dalam produksi dari kurang ke perusahaan yang lebih sukses dalam definisi sempit industri, bukan dari menurun ke sektor yang tumbuh. Pertumbuhan membutuhkan beberapa perusahaan untuk gagal atau berkontraksi sehingga sumber daya dapat bergerak ke ekspansi perusahaan. Masuk dan ekspansi dalam pasar adalah sisi lain dari pintu keluar dan penyusutan. Pertumbuhan mengandaikan transformasi struktural: perusahaan baru membuat barang yang baru dengan cara baru dan lama yang berinovasi dan ditata ulang atau dileburkan. Institusi pasar tenaga kerja dapat mempengaruhi proses restrukturisasi ini, dan kebijakan pemerintah dapat bantu membentuknya, Henrekson (2014).

Bitar (2019), menyebutkan pasar tenaga kerja disebut juga bursa tenaga kerja sebenarnya pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Dalam hal ini penjual tenaga kerja ialah pencari kerja alias Pemilik Tenaga Kerja, sedangkan pembelinya adalah orang atau lembaga yang membutuhkan

tenaga kerja. Bursa tenaga kerja ditujukan untuk mengkoordinasi antara para pencari kerja dengan yang membutuhkan tenaga kerja.

Tabel 1. Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan kelompok umur pada tahun 2015 sampai dengan 2018

Kelompok Umur- UB	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Kelompok Umur				Rata-Rata
	2015	2016	2017	2018	
15-19	17.71	28.09	27.54	26.67	25.00
20-24	12.86	15.80	16.62	16.73	15.50
25-29	10.65	7.08	6.76	6.99	7.87
30-34	8.86	3.63	3.40	3.47	4.84
35-39	7.86	2.21	2.45	2.49	3.75
40-44	7.59	2.05	1.86	1.81	3.33
45-49	6.97	1.35	1.51	1.58	2.85
50-54	5.93	1.66	1.54	1.40	2.63
55-59	6.05	1.55	1.73	1.25	2.65
60 keatas	4.74	1.51	1.52	0.61	2.10

Pada tabel tersebut tampak bahwa tingkat pengangguran pada kelompok umur 15-19 tahun 17,71% pada tahun 2015 dan 26,67% pada tahun 2018 mengalami kenaikan, tetapi lebih baik dari tahun 2016 dan 2017 yaitu 28,09% dan 27,5% dengan rata-rata 25%. Pada kelompok umur 20 tahun sampai dengan 24 dari tahun 2015 sampai dengan 2018 selalu mengalami kenaikan dari 12,86% sampai mencapai 16,73% ditahun 2018 dengan rata-rata 15,5%. Pada kelompok umur 25 tahun sampai dengan 29 pada tahun 2015 sebesar 10,65% turun ditahun 2016 dan 2017 sebesar 7,08% serta 6,76% kemudian naik sebesar 6,99% di tahun 2018 dengan rata-rata 7,87%. Kemudian overall pada kelompok umur 30 sampai dengan umur 60 ke atas secara keseluruhan mengalami penurunan secara signifikan di tahun 2018 dibandingkan di tahun 2015.

Tabel 2. Persentase tenaga kerja formal menurut provinsi

Provinsi	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Provinsi (Persen)				Rata-Rata
	2015	2016	2017	2018	
Aceh	39.50	42.83	40.42	40.77	40.88
Sumatera utara	39.86	40.02	42.00	43.28	41.29
Sumatera barat	35.59	38.20	35.61	35.48	36.22
Riau	51.36	46.37	47.30	45.30	47.58
Jambi	41.35	37.91	41.47	44.13	41.22
Sumatera selatan	38.69	39.29	37.60	38.76	38.59
Bengkulu	31.19	34.08	33.61	31.83	32.68
Lampung	29.17	29.90	29.71	29.20	29.50
Kep. bangka belitung	45.87	44.43	51.62	50.12	48.01
Kep. riau	71.90	66.20	68.51	67.14	68.44
Dki jakarta	72.96	68.71	71.55	69.82	70.76
Jawa barat	49.61	51.36	50.22	51.78	50.74
Jawa tengah	38.28	37.83	39.71	39.06	38.72
Di yogyakarta	48.79	45.09	43.45	45.59	45.73
Jawa timur	36.81	37.88	38.65	38.08	37.86
Banten	61.46	61.51	58.07	56.92	59.49
Bali	47.20	45.68	50.20	50.37	48.36
Nusa tenggara Barat	26.80	26.89	26.38	28.22	27.07
Nusa tenggara Timur	21.40	25.20	24.14	23.96	23.68
Kalimantan barat	34.44	38.19	38.57	40.52	37.93
Kalimantan tengah	45.56	41.35	45.67	48.61	45.30

Provinsi	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Provinsi (Persen)				Rata-Rata
	2015	2016	2017	2018	
Kalimantan selatan	41.48	37.81	38.98	40.71	39.75
Kalimantan Timur	60.34	55.25	59.96	59.91	58.87
Kalimantan utara	56.82	56.98	57.76	57.83	57.35
Sulawesi Utara	40.45	38.68	44.54	44.67	42.09
Sulawesi Tengah	33.37	33.55	31.94	33.36	33.06
Sulawesi selatan	36.95	35.11	37.63	36.99	36.67
Sulawesi tenggara	30.48	31.47	36.29	37.01	33.81
Gorontalo	37.14	39.69	39.49	38.74	38.77
Sulawesi barat	26.32	29.85	31.58	25.53	28.32
Maluku	31.98	35.76	37.18	35.87	35.20
Maluku utara	31.40	35.97	38.05	33.24	34.67
Papua barat	39.45	40.57	40.90	46.16	41.77
Papua	18.51	21.63	21.81	22.37	21.08
Indonesia	42.25	42.40	42.97	43.16	42.70

Tenaga kerja formal terbanyak pada tahun 2015 sampai dengan 2018 ada di DKI Jakarta sebesar 72,96% di tahun 2015, 68,71% di tahun 2016, 71,55% di tahun 2017, 69,82% di tahun 2018 dengan rata-rata 70,76%. Sedangkan tenaga kerja formal yang terendah pada tahun 2015 sampai dengan 2018 ada di Provinsi Papua sebesar 18,51% di tahun 2015, 21,63% di tahun 2016, 21,81% di tahun 2017, 22,37% di tahun 2018 dengan rata-rata 21,08%.

Tabel 3. Tenaga kerja formal berdasarkan jenis kelamin

Provinsi	Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin			
	2015	2016	2017	2018
Laki - Laki	44.89	45.05	45.66	46.29
Perempuan	37.78	38.16	38.63	38.20

Dari tabel tersebut laki-laki memiliki persentase paling besar yaitu diatas 40% dibanding dengan perempuan yang memiliki persentase kurang dari 40%.

Tabel 4. Proporsi lapangan kerja informal sektor non-pertanian menurut tingkat pendidikan

Provinsi	Proporsi lapangan kerja informal sektor non-pertanian menurut tingkat pendidikan				Rata-Rata
	2015	2016	2017	2018	
<= SD	67.69	65.99	66.69	66.35	66.68
SMP	52.95	52.89	52.64	53.68	53.04
SMA Umum	34.15	36.09	36.99	37.68	36.23
SMA Kejuruan	26.85	30.38	29.10	31.17	29.38
Diploma I atau II atau III	14.82	18.34	17.67	18.83	17.42
Universitas	8.19	9.99	10.48	11.48	10.04

Dari tabel tersebut tertinggi adalah dengan tingkat pendidikan kurang atau sama dengan Sekolah Dasar sebesar 67,69 di tahun 2015, 65,99 di tahun 2016, 66,69 di tahun 2017, 66,35 di tahun 2018 dengan rata-rata 66,68. Sedangkan yang terendah adalah tingkat Universitas sebesar 8,19 di tahun 2015, 9,99% di tahun 2016, 10,48 di tahun 2017, 11,48 di tahun 2018 dengan rata-rata 10,04.

Hasil dari beberapa survei badan pusat statistik nasional mendapat beberapa temuan yang diantaranya dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tingkat pengangguran terbuka tahun 2015 sampai dengan 2018 tertinggi pada kelompok umur 15-19 tahun.

Menurut status pekerjaannya penduduk dengan usia kerja (15 tahun keatas) terbanyak adalah Buruh atau Karyawan atau Pegawai.

Tingkat Pengaguran Terbuka 2015-2018 tertinggi ada di Provinsi Kepulauan Riau (Februari 2015), Aceh (Agustus 2015), Kepulauan Riau (Februari 2016), Banten (Agustus 2016), Kalimantan Timur (Februari 2017), Maluku (Agustus 2017), Jawa Barat (Februari 2018), Banten (Agustus 2018). Sedangkan yang terendah tiap tahunnya adalah di Provinsi Bali.

Dilihat dari pendidikannya pengaguran paling banyak dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA). Paling sedikit adalah tidak atau belum pernah sekolah.

Persentase tenaga kerja formal pada tahun 2015-2018 tertinggi ada di DKI Jakarta. Sedangkan yang terendah ada di Provinsi Papua. Menurut jenis kelaminnya laki-laki paling dominan.

Proporsi lapangan kerja informal sektor non-pertanian menurut tingkat pendidikan tertinggi adalah sengan pendidikan terakhir Sekolah Dasar atau kurang dari itu (tidak atau belum pernah sekolah). Sedangkan yang terendah adalah dengan pendidikan terakhir di universitas.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa tingkat pengangguran terbuka paling rendah adalah dengan pendidikan terakhir tidak ada belum pernah sekolah, tetapi dilihat dari proporsi lapangan kerjanya adalah bekerja di sektor informal non-pertanian. Hal ini sangat wajar mengingat pendidikan dapat menunjang pekerjaan yang baik. Kemudian tenaga kerja formal tertinggi dapat dilihat di DKI Jakarta, mengingat DKI Jakarta merupakan ibukota negara dan juga merupakan kota terbesar di Indonesia yang juga merupakan tempat banyak orang mengadu nasib. Provinsi dengan pengaguran terbuka terendah bahkan sampai kurang dari 1% adalah di Bali, mengingat kemajuan sektor pariwisata di Bali. Sehingga pekerjaan sektor informal sangat penting mengingat terbatasnya pekerjaan sektor formal.

Di Indonesia potensi yang sangat besar dalam menjaring para tenaga kerja ada di bidang pariwisata. Di provinsi Bali yang merupakan provinsi dengan tingkat pengangguran yang sangat rendah dengan pendapatan utama melalui pariwisata. Daerah lain dapat mengembangkan potensi wisata daerahnya tanpa melalui kerjasama pemerintah daerah maupun swasta. Hal ini juga berdampak pada kemandirian dari masing-masing daerah dalam mencari pendapatan tanpa harus bergantung pada alokasi dana dari pemerintah pusat.

Apabila ingin mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang tinggi yaitu dari sektor industri. Tantangannya adalah kualitas sumber daya manusia yang harus pula memiliki kualitas, sehingga tidak tergerus oleh tenaga kerja asing. Sektor wirausaha juga salah satu solusi untuk mengurangi pengangguran. Menurut Widiyarini (2018), berwirausaha dapat mengubah mengubah paradigma orang terdidik untuk menjadi wiraswastawan sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru yang merupakan salah satu solusi mencegah pengangguran.

Tantangan tenaga kerja menurut Allen (2016), perbaikan dalam kebijakan publik dan pengaturan kelembagaan diperlukan untuk merangsang pekerjaan, memfasilitasi perubahan struktural, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memerangi pasar tenaga kerja segmentasi dan pengangguran kaum muda yang lebih rendah. Reformasi juga diperlukan untuk meningkatkan hubungan tenaga kerja dan untuk menghubungkan pengaturan upah dengan lebih baik untuk peningkatan produktivitas.

Memperluas lapangan kerja produktif, prioritas utama adalah memperluas pekerjaan berkualitas untuk pertumbuhan inklusif, dalam beberapa tahun terakhir, telah mengalami pertumbuhan pengangguran. Dengan sebagian besar pekerja yang dipekerjakan di ekonomi informal dalam pekerjaan bergaji rendah yang memiliki pengaturan kerja yang terputus-putus dan tidak aman, fokus yang lebih besar perlu diberikan untuk mengatasi tantangan lapangan kerja yang rentan dan lapangan kerja informal karena kemajuan di bidang ini cenderung membayar dividen pembangunan yang signifikan. Memastikan bahwa tenaga kerja dapat beralih dari pekerjaan pertanian bergaji rendah ke pekerjaan dengan gaji lebih tinggi di Indonesia sektor industri dan jasa juga penting untuk meningkatkan pendapatan dan produktivitas tenaga kerja.

Elastisitas pertumbuhan lapangan kerja, proses pertumbuhan yang menciptakan lebih banyak dan lebih baik pekerjaan sangat dibutuhkan. Proyeksi pertumbuhan yang cepat dari populasi usia kerja menyoroti pentingnya memiliki pekerjaan yang produktif sebagai komponen inti dari strategi pembangunan nasional. Tantangan utama adalah bagaimana mempromosikan model pertumbuhan yang lebih intensif dan lapangan kerja serta bagaimana memastikan bahwa pekerjaan yang dibuat adalah pekerjaan yang berkualitas. Pasar tenaga kerja Indonesia perlu berevolusi, dengan transformasi

struktural, urbanisasi, dan mesin pertumbuhan baru berperan di sini. Perubahan struktural dapat membawa biaya penyesuaian yang signifikan, menyoroti perlunya memastikan bahwa kelompok rentan didukung untuk mengakses pekerjaan yang memiliki kualitas lebih baik, untuk mencegah segmentasi pasar tenaga kerja lebih lanjut. Fluktuasi, terkait dengan pengadukan pasar tenaga kerja, adalah kemungkinan akan berlanjut, kecuali insentif untuk pekerjaan penuh waktu ditingkatkan.

Insentif keterampilan dan pelatihan untuk peningkatan produktivitas, kebijakan pelatihan untuk mendukung transisi struktural diperlukan, ada bukti transformasi struktural terjadi, dengan pergeseran dari pertanian dan pergeseran ke arah jasa. Tren ini diperkuat oleh meningkatnya urbanisasi. Perubahan di sektor ini komposisi ekonomi dan angkatan kerja telah mengubah permintaan akan keterampilan, dengan permintaan akan keterampilan pekerja dengan tingkat pencapaian pendidikan yang lebih tinggi meningkat. Diharapkan ini perubahan struktural akan berlanjut, dengan perluasan lapangan kerja untuk pekerja terampil dan kontrak untuk pekerja rendah dan tidak terampil. Mengingat kekurangan keterampilan yang meluas, tampaknya pekerja dengan kualifikasi yang tidak memadai akan terus mengisi banyak lowongan keterampilan tinggi di masa depan. Ini bisa menyebabkan kemacetan dan karena itu penting bahwa keterampilan saat ini dan kebijakan pasar tenaga kerja fokus pada pembangunan angkatan kerja yang lebih produktif dan kompeten.

Diperlukan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas, diperlukan peningkatan produktivitas memastikan bahwa Indonesia terus tetap kompetitif dalam ekonomi global. Banyak pekerja di Indonesia memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan bekerja secara mikro dan kecil dan informal yang ditandai dengan rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja dan tidak diatur kondisi kerja. Selain itu, kapasitas pemerintah untuk meningkatkan dan memperluas fasilitas pelatihan terbatas. Pengetahuan tentang strategi di tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas, seperti manajemen waktu dalam bekerja, ergonomi, dan tindakan kesehatan dan keselamatan, juga terbatas. Kebijakan intervensi dan penyebaran praktik terbaik sangat dibutuhkan, termasuk kualitas investasi pendidikan dan keterampilan, serta investasi dalam peningkatan organisasi dan kapasitas manajerial, untuk mempromosikan peningkatan produktivitas. Membangun budaya pelatihan di tempat kerja mungkin perlu diberi insentif oleh subsidi atau hibah untuk meningkatkan keterampilan dengan cepat.

Memperkuat pelatihan kejuruan dan sistem pemagangan sangat penting, magang adalah kemitraan swasta publik antara lembaga pelatihan dan pengusaha itu menggabungkan pembelajaran berbasis sekolah dan pelatihan di tempat kerja. Magang menyediakan pekerja dengan kualifikasi perdagangan bersertifikat yang akan meningkatkan kemampuan kerja dan kapasitas penghasilan keseluruhan di masa depan. Magang adalah dibimbing dalam perusahaan setiap hari dan menghadiri kelas pelatihan dalam periode tertentu. Dalam hal ini, mereka berpartisipasi dalam program selama beberapa tahun dengan upah pelatihan dan lainnya dengan cakupan standar perlindungan sosial. Magang terbukti mengurangi pengangguran kaum muda karena mereka mendukung keterikatan pasar kerja kaum muda dan menyediakan jembatan antara sekolah dan dunia kerja. Mengingat tingginya tingkat pengangguran kaum muda dan kesenjangan keterampilan di Indonesia, investasi dalam sistem seperti itu dijamin. Namun, perlu dicatat bahwa ada hambatan yang perlu untuk ditangani, dan program semacam itu mungkin perlu diberi insentif oleh dana pengembangan keterampilan saat sedang direvitalisasi.

Kemitraan industri dan sistem informasi untuk mengatasi asimetri, tarif tinggi ketidakcocokan keterampilan dikaitkan dengan produktivitas tenaga kerja yang lebih rendah melalui alokasi sumber daya yang kurang efisien, dengan perusahaan produktif merasa lebih sulit untuk menarik tenaga kerja terampil. Pada saat yang sama, bagian yang lebih tinggi dari pekerja yang kurang memenuhi syarat dikaitkan dengan efisiensi yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih rendah. Masalah yang terkait dengan kekurangan keterampilan dan ketidakcocokan keterampilan sebagian terkait dengan dialog terbatas dan kemitraan terbatas antara lembaga pelatihan dan pengusaha. Ini mengakibatkan banyak pasar tenaga kerja gagal memenuhi harapan pengusaha. Lebih baik diperlukan hubungan antara industri, lembaga pendidikan tinggi dan kejuruan untuk mengatasi hal tersebut agar masalah ketidakcocokan keterampilan dan untuk mulai mengatasi masalah kekurangan keterampilan. Penguatan sistem informasi pasar tenaga kerja dan layanan pencocokan pekerjaan juga dapat berperan di sini.

Membuat pasar tenaga kerja lebih fleksibel, ketergantungan pada kontrak jangka pendek guna memengaruhi investasi keterampilan. Pesangon tinggi atau persyaratan pemecatan pekerja yang tinggi

merupakan alasan penting untuk menggunakan kontrak sementara. Namun, ketergantungan yang berlebihan pada kontrak jangka pendek cenderung membuat angkatan kerja mengalami kondisi kerja yang tidak aman dan melemahkan insentif untuk pelatihan di tempat kerja dan pembentukan keterampilan. Investasi sumber daya manusia untuk memperkuat produktivitas, operasi, manajemen dan keterampilan untuk meningkatkan daya saing dibutuhkan, tetapi belum terealisasi nyata. Upaya perlu dilakukan untuk mengatasi disinsentif untuk melibatkan pekerja dalam kontrak reguler dan untuk memberi insentif keterampilan investasi dan penyediaan pelatihan di tempat kerja. Secara khusus, kemajuan menuju tujuan nasional peningkatan produktivitas dan pengurangan kemiskinan akan membutuhkan insentif yang lebih baik untuk keterampilan pengembangan di tingkat perusahaan. Oleh karena itu, ketentuan tentang PHK dan pembayaran pesangon pekerja, bersama dengan ketentuan tentang kontrak jangka pendek, dan implikasinya pada formasi keterampilan harus ditinjau dalam tujuan pembangunan nasional.

Mempromosikan fleksibilitas dan mengatasi segmentasi di pasar tenaga kerja, lebih diperlukan pasar kerja yang fleksibel yang memastikan transformasi struktural, dan yang terkait proses realokasi, memperkuat pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja yang bagus serta berkualitas. Meningkatkan fleksibilitas dalam pasar tenaga kerja sangat penting untuk mempromosikan inovasi dan peningkatan produktivitas dalam hal ini memperhatikan, dan harus perlu menciptakan peluang bisnis yang lebih baik dan pekerjaan sementara yang lebih baik memaksa kegiatan produksi yang tidak efisien untuk melakukan reformasi. Ada aspek yang bermanfaat dan merugikan fluiditas pasar tenaga kerja dan memastikan bahwa kerangka peraturan memberikan kombinasi yang tepat serta fleksibilitas untuk perusahaan serta keamanan untuk pekerja sangat penting. Namun, insentif saat ini struktur di pasar tenaga kerja Indonesia untuk membawa orang ke pekerjaan yang stabil dan mempromosikan kemajuan karier tidak memadai untuk merangsang hasil yang diinginkan. Tren masuk kontrak jangka pendek dan realokasi pekerja menunjukkan bahwa kerangka peraturan saat ini mungkin memperkuat segmentasi di pasar tenaga kerja. Kemajuan dalam bidang ini akan membutuhkan ulasan tentang keputusan hubungan kerja dan kebijakan pesangon untuk meningkatkan fleksibilitas perusahaan dan perlindungan pekerja.

Asuransi pengangguran untuk mengatasi kesenjangan dalam perlindungan sosial, sementara beberapa program perlindungan sosial berlaku, ada celah di jaring pengaman sosial Indonesia. Khususnya, Indonesia tidak memiliki program asuransi pengangguran untuk populasi usia kerja. Ini menciptakan ketergantungan yang berlebihan pada ketentuan pembayaran pesangon dan penarikan awal dari dana cadangan untuk sebagian kecil pekerja yang memiliki akses ke dana ini. Karyawan kontrak tidak berhak atas pesangon, dan banyak yang karyawan tetap juga tidak menerima hak pesangon penuh ketika mereka diberhentikan dari pekerjaannya. Hal ini membuat para pekerja yang menganggur kehilangan penghasilan.

Kebijakan pengupahan yang berkelanjutan, upah minimum menjadi upah rata-rata, bagi banyak pekerja di Indonesia, upah minimum telah menjadi upah standar. Mereka menerima upah tahunan meningkat karena pertumbuhan upah minimum. Namun, tujuan umum dari upah minimum adalah untuk memberikan perlindungan terhadap upah rendah. Ketergantungan berlebih pada upah minimum terlihat jelas di pasar tenaga kerja Indonesia, dengan rata-rata upah di Indonesia mendekati tingkat tersebut dari upah minimum dan banyak pekerja dibayar dengan upah minimum meskipun memiliki pengalaman tahunan. Budaya tawar menawar kolektif dan kepatuhan terhadap peraturan tenaga kerja keduanya terbatas. Situasi ini bergabung untuk menciptakan tekanan pada penetapan upah minimum. Idealnya, upah minimum harus ditetapkan untuk memastikan bahwa pekerja entry level mendapatkan cukup jumlah untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Diperlukan upaya yang lebih besar untuk mengembalikan upah minimum ke upah fungsional dan untuk mempromosikan dialog kolektif tentang penetapan upah di sektor industri tertentu, serta di tingkat perusahaan.

Reformasi untuk menetapkan kebijakan, pada Oktober 2015 pemerintah memperkenalkan reformasi ke proses penetapan upah minimum, bersama dengan langkah-langkah wajib dan persyaratan skala untuk pekerja non-entry level. Secara khusus, pemerintah mengadopsi pendekatan berbasis formula untuk pengaturan upah minimum yang melibatkan penyesuaian upah minimum setiap tahun dengan kenaikan persentase dalam PDB nasional riil pada tahun sebelumnya ditambah persentase kenaikan inflasi nasional dari tahun sebelumnya. Reformasi membatasi peran dewan dan gubernur di Indonesia menentukan upah minimum. Formula menyediakan solusi yang meningkatkan prediktabilitas

penyesuaian upah minimum tahunan. Namun, menyesuaikan semua upah minimum dengan pertumbuhan PDB dan inflasi setiap tahun, terlepas dari keadaan ekonomi umum, dapat menimbulkan masalah mengingat bahwa daerah yang berbeda tumbuh pada tingkat yang berbeda, memiliki tingkat inflasi yang berbeda, dan biaya hidup yang sangat berbeda. Peningkatan besar dalam upah minimum mungkin memiliki efek buruk pada daya saing kawasan, terutama jika aktivitas ekonomi di kawasan itu melambat. Sebagai tambahan, penyesuaian otomatis dari upah minimum dapat membatasi ruang untuk kenaikan upah berdasarkan kinerja individu atau sektor. Ini juga dapat berarti bahwa upah dinegosiasikan secara kolektif meningkat pada kecepatan yang lebih cepat daripada pertumbuhan produktivitas, yang kemungkinan akan berdampak buruk kinerja perusahaan dan hubungan industri. Langkah dan skala wajib untuk tingkat non-entri pekerja mungkin juga bermasalah, dan menyebabkan peningkatan pergantian tenaga kerja di perusahaan.

Memperkuat jalan alternatif untuk negosiasi upah, tantangan khusus untuk Indonesia berpendapat bahwa perundingan bersama dalam penetapan upah minimum adalah jalan utama bagi negosiasi upah. Tantangan bagi kebijakan pengupahan Indonesia adalah untuk memastikan bahwa upah meningkat sejalan dengan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja dan adanya distribusi nilai tambah yang adil di antara keduanya pengusaha dan pekerja. Kebijakan pengupahan harus mendukung daya beli pekerja dan daya saing pekerja perusahaan. Perundingan bersama harus digunakan sebagai alat untuk menetapkan upah di atas minimum, untuk mempromosikan kenaikan upah yang secara luas sejalan dengan tenaga kerja produktivitas dan berkontribusi pada bagian pendapatan tenaga kerja yang adil dalam PDB. Apalagi regulasi daerah untuk kebijakan pengupahan harus menumbuhkan budaya dialog dan tawar menawar pengusaha dan pekerja, dan mendorong proses bipartit untuk penetapan upah di atas minimum.

Memperluas perundingan bersama, di Indonesia, perundingan bersama seringkali tentang implementasi hak yang ada atau sejauh mana hak-hak ini dapat dilanggar. Kolektif perjanjian perundingan juga sering merujuk pada masalah seperti pembayaran lembur dan premi untuk bekerja pada hari Minggu yang ditentukan dalam undang-undang dan peraturan. Sistem upah yang memungkinkan pekerja untuk menetapkan insentif yang berbeda dengan manfaat di luar batas minimum hukum dapat membantu mengurangi tekanan pada sistem penetapan upah minimum dan menawarkan pekerja di industri yang lebih produktif untuk keterampilan dan produktivitas mereka. Perundingan bersama dapat dilakukan di tingkat sektor yang lebih sempit atau di tingkat perusahaan.

Mempromosikan hubungan industrial yang sehat, proses penetapan upah minimum kurang konsensus tripartit dan telah berkontribusi pada ketegangan antara pengusaha dan pekerja. Selain itu, ketergantungan yang berlebihan pada penetapan upah minimum dan ketegangan pada outsourcing dan keamanan sosial telah memicu konflik industri, dengan pemogokan dan demonstrasi merupakan fitur yang terus menerus terjadi pada hubungan industrial di Indonesia. Tantangannya adalah bagaimana menciptakan budaya itikad baik tawar menawar tentang upah dan ketentuan pekerjaan. Penting untuk mendapatkan hubungan industrial kembali ke jalur semula dan menemukan cara untuk menyeimbangkan tuntutan pekerja dan pengusaha yang saling bertentangan dalam berurusan dengan masalah keamanan kerja, kesejahteraan dan perlindungan sosial. Hubungan lingkungan industrial yang sehat merupakan salah satu pertimbangan penting investor; dan sebab itu meningkatkan kualitas dialog yang terjadi antara pekerja, pengusaha, serta pemerintah akan menjadi bagian penting dari tatanan untuk memperkuat daya saing ekonomi Indonesia.

Penguatan tata kelola pasar tenaga kerja, memperkuat koordinasi dalam konteks desentralisasi. Peningkatan kepatuhan dalam upaya meningkatkan upah minimum, jaminan sosial, dan pendapatan sektor perpajakan, dapat membantu mendorong maju keuntungan dalam pendapatan pemerintah serta membantu mengurangi ketimpangan. Keuntungan dalam kepatuhan akan perlu didukung oleh investasi simultan dalam sistem informasi manajemen itu mengumpulkan informasi untuk inspeksi, pemantauan, audit, serta penyelesaian keluhan. Kerjasama antar wilayah perlu diperkuat secara bertahap dari waktu ke waktu untuk mendukung sistem tata kelola pasar tenaga kerja yang lebih koheren. Namun, mode tata pemerintahan Indonesia yang terdesentralisasi menimbulkan tantangan tertentu. Pemerintah daerah menderita kurangnya sumber daya manusia dan keuangan, dan dari buruknya koordinasi di dalam dan antar daerah. Ada kekurangan investasi kronis dalam layanan pelatihan dan ketenagakerjaan serta tenaga kerja lembaga pasar oleh banyak pemerintah daerah. Apalagi kebijakan terkait rotasi staf telah

berdampak buruk pada kapasitas dan pengembangan layanan. Sebuah solusi luas pemerintah diperlukan untuk membuat kemajuan pada tantangan ini.

Mempromosikan perundingan dengan itikad baik, secara luas diakui bahwa sedikit demi sedikit pendekatan terhadap reformasi peraturan pasar tenaga kerja individu mendapat kesulitan, karena mempersepsikan sifat zero-sum dari setiap perubahan dalam hubungan industrial. Karena alasan ini secara keseluruhan tawar-menawar besar mungkin diperlukan untuk menciptakan serangkaian reformasi menyeluruh yang dianggap bermanfaat bagi pemerintah, pengusaha, investor, serikat pekerja, dan pencari kerja. Ruang lingkup tawar-menawar besar berpotensi mencakup banyak tantangan. Fokus khusus mungkin pada kebijakan upah dan fleksibilitas pasar tenaga kerja serta perlindungan pekerja. Negosiasi tawar-menawar memberikan kesempatan untuk membangun budaya "perundingan dengan itikad baik" antara pengusaha, pekerja dan pemerintah di Indonesia untuk dapat membuat kemajuan menuju model pembangunan yang mendorong pertumbuhan inklusif. Mengadakan forum yang menyediakan ruang untuk berdialog tentang isu-isu ini adalah cara membangun budaya ini dan bergerak maju.

Penelitian berbasis bukti untuk mendukung dialog industri, dialog industri harus didukung melalui penelitian berbasis bukti yang dilakukan oleh badan-badan yang ada diakui netral oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja. Misalnya, ada kebutuhan untuk memahami efektivitas strategi yang diterapkan untuk mendukung pasar tenaga kerja hasil dan agar reformasi dapat diidentifikasi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi belanja pemerintah dan meningkatkan hasil pekerjaan. Memahami keseluruhan efektivitas berbagai institusi dan program pasar tenaga kerja merupakan bagian integral dari reformasi birokrasi dan diperlukan untuk mengoptimalkan hasil pertumbuhan inklusif.

Inspeksi tenaga kerja dan inisiatif kepatuhan swasta, kepatuhan oleh tenaga kerja dan peraturan terbatas lainnya di Indonesia; namun, mitra dagang internasional semakin meningkat tuntutan pada perusahaan Indonesia yang dikontrak guna memenuhi standar yang ditetapkan. Jika perusahaan mampu memenuhi persyaratan, kepatuhan dengan standar dapat membantu meningkatkan pangsa pasar dan keandalan pasar produk internasional. Mengingat terbatasnya kapasitas pemerintah untuk mengelola layanan tersebut, mendukung keterlibatan sektor swasta dalam inisiatif kepatuhan mungkin merupakan opsi yang paling layak untuk memperluas layanan tersebut, bersama dengan pangsa pasar.

SIMPULAN

Hasil dari tulisan ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tingkat pengangguran terbuka tahun 2015 sampai dengan 2018 tertinggi pada kelompok umur 15-19 tahun.

Menurut status pekerjaannya penduduk dengan usia kerja (15 tahun keatas) terbanyak adalah Buruh atau Karyawan atau Pegawai.

Tingkat Pengangguran Terbuka 2015-2018 tertinggi ada di Provinsi Kepulauan Riau (Februari 2015), Aceh (Agustus 2015), Kepulauan Riau (Februari 2016), Banten (Agustus 2016), Kalimantan Timur (Februari 2017), Maluku (Agustus 2017), Jawa Barat (Februari 2018), Banten (Agustus 2018). Sedangkan yang terendah tiap tahunnya adalah di Provinsi Bali.

Dilihat dari pendidikannya pengangguran paling banyak dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA). Paling sedikit adalah tidak atau belum pernah sekolah.

Persentase tenaga kerja formal pada tahun 2015-2018 tertinggi ada di DKI Jakarta. Sedangkan yang terendah ada di Provinsi Papua. Menurut jenis kelaminnya laki-laki paling dominan.

Proporsi lapangan kerja informal sektor non-pertanian menurut tingkat pendidikan tertinggi adalah sengan pendidikan terakhir Sekolah Dasar atau kurang dari itu (tidak atau belum pernah sekolah). Sedangkan yang terendah adalah dengan pendidikan terakhir di universitas.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, H. R. (2018). Etika Rekrutmen Karyawan yang Tepat. Retrieved August 1, 2019, from <https://www.kompasiana.com/hraproject0711/5b2ccce616835f3238037d33/etika-rekrutmen-karyawan-yang-tepat>

-
-
- Allen, E. R. (2016). Analysis of Trends and Challenges in the Indonesian Labor Market. *Asian Development Bank (ADB) Paper on Indonesia*, (16), 1–38. <https://doi.org/10.1016/J.RCP.2015.08.004>
- Badan Pusat Statistik. (2018). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018. *Badan Pusat Statistik*, (42), 1–16. <https://doi.org/No.74/11/35/Th.XVI>, 5 November 2018
- Badan Pusat Statistik. (2019a). Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Status Pekerjaan Utama 1986 - 2018. Retrieved August 1, 2019, from <https://www.bps.go.id/staictable/2009/04/16/971/penduduk-15-tahun-ke-atas-menurut-status-pekerjaan-utama-1986---2018.html>
- Badan Pusat Statistik. (2019b). Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986 - 2018. Retrieved August 1, 2019, from <https://www.bps.go.id/staictable/2009/04/16/972/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986---2018.html>
- Badan Pusat Statistik. (2019c). Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin, 2015 - 2018. Retrieved August 1, 2019, from <https://www.bps.go.id/dynamictable/2018/05/16/1313/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin-2015---2018.html>
- Badan Pusat Statistik. (2019d). Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Provinsi, 2015 - 2018. Retrieved August 1, 2019, from <https://www.bps.go.id/dynamictable/2018/05/16/1311/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-provinsi-2015---2018.html>
- Badan Pusat Statistik. (2019e). Proporsi Lapangan Kerja Informal Sektor Non-Pertanian Menurut Tingkat Pendidikan, 2015 - 2018. Retrieved August 1, 2019, from <https://www.bps.go.id/dynamictable/2018/05/16/1310/proporsi-lapangan-kerja-informal-sektor-non-pertanian-menurut-tingkat-pendidikan-2015---2018.html>
- Badan Pusat Statistik. (2019f). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Provinsi, 1986-2018. Retrieved August 1, 2019, from <https://www.bps.go.id/staictable/2014/09/15/981/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-menurut-provinsi-1986---2018.html>
- Badan Pusat Statistik. (2019g). Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Kelompok Umur, 2015 - 2018. Retrieved August 1, 2019, from <https://www.bps.go.id/dynamictable/2018/05/17/1322/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-kelompok-umur-2015---2018.html>
- Bitar. (2019). Pasar Tenaga Kerja: Pengertian, Fungsi, Jenis, Dan Ciri Beserta Kelebihan & Kekurangannya Lengkap. Retrieved August 1, 2019, from <https://www.gurupendidikan.co.id/pasar-tenaga-kerja-pengertian-fungsi-jenis-dan-ciri-beserta-kelebihan-kekurangannya-lengkap/>
- Henrekson, M. (2014). How labor market institutions affect job creation and productivity growth. *IZA World of Labor*, (May), 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.38>
- Widiyarini. (2018). Mengurangi Pengangguran Terdidik dengan Meningkatkan Semangat Kewirausahaan Melalui Pelatihan Jasa Laundry. *Sosio E-Kons*, 10(3), 199–206. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i3.2844>