

Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia

Author:

Hadi Prayitno
Dani Setiawan,
Dita Nurul Aini,
Lukman Hakim,
Ulfa Purwaningsih,
Try Wahyu Widha

The Reform Initiatives

Phone

+62 811 99 5259

Email

tri.indonesia01@gmail.com

Website

www.tri.or.id

Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 7
Menteng, Jakarta Pusat

Regulasi Ketenagakerjaan

Di Indonesia masalah ketenagakerjaan secara umum diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada pasal 27 ayat 2 “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Selain itu dalam pelaksanaannya diatur dalam undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam UU 13 tahun 2003 inilah tenaga kerja diatur secara rinci, baik pada masa sebelum, selama hingga sesudah masa kerja. Undang-Undang tersebut juga mengatur tentang hak dan kewajiban tenaga kerja, serta perlindungan tenaga kerja

Kemudian, ketenagakerjaan juga diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sedang dalam tahap revisi.

Isu dan Tantangan Ketenagakerjaan

Tenaga kerja menjadi permasalahan sosial ekonomi yang banyak dihadapi oleh negara-negara di dunia termasuk juga permasalahan di Indonesia. Ada banyak tantangan terkait tenaga kerja di Indonesia, baik itu dari sisi jumlah (banyaknya pengangguran), kualitas (mutu/keterampilan tenaga kerja), perlindungan tenaga kerja, hingga pada kesejahteraan tenaga kerja. Terdapat beberapa isu penting dalam ketenagakerjaan di Indonesia, yang sekaligus akan diangkat pada G20. Permasalahan tersebut antara lain:

1. Penciptaan Lapangan Kerja yang Berkelanjutan dalam Menghadapi Perubahan Dunia Kerja. Revolusi Industri 4.0 dan transformasi teknologi ditambah dengan pandemi COVID-19 mengubah tatanan ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Pasar Tenaga Kerja Inklusif dan Kuota Kerja bagi Penyandang Disabilitas. Masih banyak kasus diskriminasi tenaga kerja yang menimbulkan konflik di masyarakat. Penyandang disabilitas, ras dan agama tertentu seringkali mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan di Indonesia. Bahkan masyarakat marjinal (kaum miskin) juga sering menghadapi susah mencari pekerjaan.
3. Pengembangan Kapasitas Manusia untuk Pertumbuhan Produktivitas yang Berkelanjutan. Berdasarkan data PBB pada 2020, produktivitas tenaga kerja di Indonesia baru mencapai 74,4%. Rata-rata produktivitas tenaga kerja ASEAN pada angka 78,2%. Filipina, Singapura, Thailand dan Vietnam memiliki produktivitas tenaga kerja sebesar 80%. Oleh karena itu, Indonesia perlu meningkatkan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja melalui peningkatan kapasitas SDM baik sisi pendidikan maupun pelatihan tenaga kerja.

3. Perlindungan Tenaga Kerja Adaptif terhadap Perubahan Dunia Kerja. Tingkat pengangguran di Indonesia per Februari 2022 sebesar 5,83%. Tenaga kerja yang terdampak COVID-19 dan mengalami PHK atau tidak bekerja sementara sebesar 11,5 juta orang (5,3%). Disisi lain, struktur tenaga kerja berdasarkan pendidikan masih didominasi oleh tenaga kerja yang berpendidikan SMP ke bawah sebesar 57,2%. Perlindungan terhadap tenaga kerja yang lebih adaptif sangat diperlukan saat ini.
4. *Mismatch* pasar tenaga kerja antara permintaan tenaga kerja dari industri dengan penawaran tenaga kerja dari dunia pendidikan. Lulusan yang dihasilkan oleh sektor pendidikan belum sesuai dengan permintaan industri.

Rekomendasi Kebijakan

Dalam menghadapi masalah-masalah ketenagakerjaan tersebut, beberapa rekomendasi yang bisa dilakukan antara lain:

1. Meningkatkan literasi digital angkatan kerja dalam merespon transformasi teknologi informasi dan komunikasi yang banyak dibutuhkan oleh pelaku usaha melalui balai-balai pelatihan yang mudah diakses, terutama untuk angkatan kerja di daerah yang minim keterampilan serta angkatan kerja tua.
2. Memudahkan akses serta meningkatkan kualitas pendidikan vokasi untuk meningkatkan inovasi dan kemampuan *entrepreneurship*.
3. Berkolaborasi dengan pelaku usaha seperti KADIN untuk memetakan serta memenuhi kebutuhan tenaga kerja dunia usaha agar terjadi *link and match* antara tenaga kerja dengan dunia usaha.
4. Meningkatkan aksesibilitas penyandang disabilitas untuk masuk dunia usaha serta permodalan yang layak melalui sosialisasi, pembangunan dan perbaikan infrastruktur yang ramah terhadap disabilitas, pengembangan regulasi, serta pelayanan publik yang adil.
5. Melindungi, mengurangi eksploitasi, serta menghilangkan diskriminasi tenaga kerja baik berdasarkan umur, status pendidikan, asal muasal, ras, suku, agama, jender, disabilitas, sehingga keadaan fisik tenaga kerja.
6. Meningkatkan akses perlindungan tenaga kerja dan kualitas hubungan industrial antara pekerja dan dunia usaha dalam menciptakan ekosistem dan lingkungan kerja yang sehat.
7. Meningkatkan perlindungan dan jaminan upah layak dan kesejahteraan tenaga kerja, terutama pada saat selesai masa kerja, dalam mewujudkan kesejahteraan yang berkelanjutan bagi tenaga kerja.
8. Meningkatkan akses dan perlindungan terhadap warga negara Indonesia yang hendak atau sedang bekerja diluar negeri sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui kerjasama baik jangka pendek maupun jangka panjang.
9. Memberikan alokasi anggaran serta infrastruktur negara yang memadai untuk memberikan perlindungan, pelayanan, serta pembiayaan jaringan pengaman sosial.
10. Reformulasi penyelesaian sengketa Hubungan industrial dengan pendekatan dialog sosial antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, dengan tetap mengedepankan perlindungan kepada pekerja dan iklim yang kondusif bagi kemudahan berusaha/investasi.