

## KATA PENGANTAR

Modul ini merupakan salah satu modul yang membahas tentang ketenagakerjaan. Sub kompetensi yang harus dicapai siswa dengan mempelajari modul ini ialah “KONDISI TENAGA KERJA DAN PERMASALAHANNYA DI INDONESIA”.

Untuk menguasai modul ini, para siswa diwajibkan mengkaji dan membaca setiap petunjuk modul serta mengerjakan kegiatan dan evaluasi yang disediakan dengan sungguh-sungguh.

Apabila siswa telah mencapai ketuntasan belajar sebagaimana diuraikan pada Bab IV, siswa dapat melanjutkan kepada modul lainnya. Tetapi, apabila ketuntasan belajar belum tercapai, siswa harus mengulang modul ini di rumah dengan pengawasan dan bimbingan guru sampai tercapai ketuntasan belajarnya (*mastery learning*).

Modul ini merupakan panduan belajar mandiri bagi siswa, oleh sebab itu siswa tidak diperkenankan melihat kunci jawaban bila ia belum mengerjakan soal-soal yang diberikan.

Pelajarilah dengan baik, semoga kalian dapat menguasai modul ini dan mendapat nilai yang memuaskan.

Modul ini tersusun atas kerjasama Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan – Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Nasional dengan Lembaga Penelitian Universitas Pendidikan Indonesia.

Direktur Pendidikan Menengah Kejuruan  
Dr.Gatot Hari Priowirjanto



**DAFTAR ISI**

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	I
DAFTAR ISI .....	ii
PETA KEDUDUKAN MODUL .....	Iii
GLOSARIUM .....	Iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Deskripsi .....	1
B. Prasyarat .....	2
C. Petunjuk Penggunaan Modul .....	2
D. Tujuan Akhir .....	4
E. Kompetensi .....	5
F. Cek Kemampuan .....	6
BAB II PEMBELAJARAN .....	8
A. Rencana Belajar Siswa .....	8
B. Kegiatan Belajar .....	9
BAB III EVALUASI .....	71
A. Instrumen Penilaian .....	71
B. Kunci Jawaban .....	78
BAB IV PENUTUP .....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	83

## PETA KEDUDUKAN MODUL

- ANAK, setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
- ANAK-ANAK, Orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah (Undang-Undang No.7 tahun 1951, pasal 1.d).
- Angkatan kerja, kelompok masyarakat yang termasuk tenaga kerja (usia 15 tahun sampai 64 tahun) yang akan dan ingin bekerja. Mereka juga biasa disebut orang yang menawarkan kerja.
- Bukan angkatan kerja, mereka yang termasuk kelompok tenaga kerja (usia 15 tahun sampai 64 tahun), tetapi mereka tidak bersedia untuk bekerja, meskipun ada permintaan kerja. Pada kelompok ini termasuk ibu rumah tangga, anak dan orang lanjut usia.
- BURUH/pekerja, Orang yang bekerja pada orang lain atau badan usaha dengan mendapatkan upah.
- CACAT, Berkurangnya atau menurunnya fungsi bagian badan serta jasmani dan atau rohani sebagai akibat dari kecelakaan atau penyakit, sehingga menurunkan atau menghilangkan kemampuan bekerja.
- EMPLOIBILITAS, kemampuan fisik, mental dan intelektual yang dimiliki seseorang termasuk kualifikasi, pengalaman, usia, dan tingkat spesialisasi yang memungkinkan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan tertentu.
- G A J I , Penghasilan dalam bentuk dan atau natura yang diterima oleh pekerja dari pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundangan, dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), organisasi ketenagakerjaan internasional sebagai badan khusus di PBB, beranggotakan unsur tripartit (pemerintah, pengusaha, dan pekerja), bertugas antara lain menetapkan konvensi, rekomendasi dan pembinaan kerjasama teknis bidang ketenagakerjaan.
- KESEMPATAN KERJA, keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja yang siap diisi oleh para penawar kerja (para pencari kerja)
- KETERAMPILAN PROFESIONAL, keterampilan menyeluruh yang diperlukan untuk kualifikasi profesional dan untuk pelaksanaan pekerjaan yang dirujuk sebagai profesi.
- PASAR KERJA, Seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja, atau proses terjadinya penempatan dan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Pelaku-pelaku yang dimaksud di sini adalah pengusaha, pencari kerja dan pihak ketiga yang membantu pengusaha dan pencari kerja untuk dapat saling berhubungan.

PEKERJA, Setiap orang yang menghasilkan barang atau jasa yang mempunyai nilai ekonomis baik yang menerima gaji atau bekerja sendiri yang terlibat dalam kegiatan manual.

PENGANGGUR, seseorang yang tergolong angkatan kerja dan ingin mendapat pekerjaan, tetapi belum memperolehnya.

PENGANGGURAN KONJUNGTURAL, pengangguran yang diakibatkan oleh perubahan gelombang (naik turunnya) kehidupan perekonomian

PENGANGGURAN MUSIMAN, pengangguran yang terjadi akibat adanya perubahan musim

PENGANGGURAN NORMAL, pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada

PENGANGGURAN STRUCTURAL, pengangguran yang diakibatkan oleh adanya perubahan struktur ekonomi dan corak ekonomi dalam jangka panjang

PENGANGGURAN TEKNOLOGI, pengangguran yang terjadi akibat adanya perubahan teknologi

SERIKAT PEKERJA, organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja yang berfungsi mewakili para pekerja dari satu atau beberapa perusahaan saja yang bertujuan meningkatkan profesionalisme atau kesejahteraan pekerja.

SUMBER DAYA MANUSIA, Jumlah penduduk yang mampu bekerja, dan aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi

TENAGA KERJA, Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

**KONDISI TENAGA KERJA  
DAN PERMASALAHANNYA DI INDONESIA**

**Disusun Oleh:**  
Ayi Olim

Editor:

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN DASAR DAN  
MENENGAH  
DIREKTORAT PENDIDIKAN MENENGAH KEJURUAN  
2004**

**Ayi Olim**



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Deskripsi**

#### **1. Judul dan Ruang Lingkup Isi Modul**

Modul ini berjudul “Kondisi tenaga kerja dan permasalahannya di Indonesia”. Isi modul ini mencakup dua sub-kompetensi yaitu: 1) mengidentifikasi kondisi tenaga kerja sebagai sumberdaya manusia dan 2) mengidentifikasi keterbatasan lapangan kerja. Dari kedua sub tersebut akan dibahas secara mendalam hal-hal diantaranya:

- a. Usia kerja;
- b. Pertambahan lulusan pertahun;
- c. Kondisi pekerja di bawah umur;
- d. Ketersediaan lapangan kerja, kondisi tenaga kerja dan kaitannya dengan keterbatasan lapangan kerja;
- e. Tenaga kerja, pengangguran dan permasalahannya;
- f. Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri;
- g. Peran serikat pekerja;
- h. Perlindungan pekerja/kontrak kerja.

#### **2. Kaitan Modul dengan Modul Lainnya**

Secara umum modul ini berkaitan luas dengan modul-modul lain yang berhubungan dengan dunia ketenaga kerjaan baik skala lokal, regional, maupun global dan lebih khusus modul ini adalah bagian dari modul sejenis yang khusus untuk diberikan di jenjang SMK.

### **3. Hasil Belajar yang Akan Dicapai**

Hasil belajar yang akan dicapai dengan mempelajari modul ini ialah :

- a. Siswa mengetahui dan mampu mengidentifikasi kondisi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia;
- b. Siswa mengetahui dan mampu mengidentifikasi keterbatasan lapangan kerja.

### **4. Manfaat Kompetensi dalam Dunia Kerja**

Dengan kemampuan siswa untuk dapat mengidentifikasi kondisi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dan keterbatasan lapangan kerja maka siswa kelak dapat mengambil sikap sebagai seorang pekerja di tengah-tengah dunia kerja sebenarnya. Siswa juga diharapkan mempunyai etos dan budaya kerja, memahami lingkungan pekerjaannya dan setiap aspek yang penting yang berkaitan dengan pekerjaan, baik kesehatan dan keselamatan kerja, undang-undang tenaga kerja hingga organisasi yang menaungi setiap pekerja

## **B. Prasyarat**

Prasyarat yang diperlukan dalam mempelajari modul ini ialah kemauan dan semangat untuk mempelajari dan memahami Situasi dan kondisi yang tengah berkembang di dunia ketenaga kerjaan saat ini.

## **C. Petunjuk Penggunaan Modul**

### **1. Petunjuk untuk Siswa**

Modul ini merupakan penuntun belajar mandiri bagi kalian. Oleh sebab itu, kalian harus mengikuti petunjuk dalam modul ini, diantaranya:

- a. Bacalah setiap petunjuk untuk mengerjakan modul ini;
- b. Kerjakan Kegiatan yang disediakan dalam modul ini secara baik dan bertanggung jawab;
- c. Pahami seluruh isi modul ini dengan cermat;

- d. Kerjakan evaluasi akhir modul dengan jujur. Jangan dulu melihat kunci jawaban sebelum kalian selesai mengerjakan evaluasi.
- e. Periksa hasil jawaban kalian dan cocokkan dengan kunci jawaban, lalu hitunglah skor yang kalian dapatkan;
- f. Apabila belum mencapai standar ketuntasan belajar, kalian tidak boleh berpindah ke modul lain, tetapi harus mengulanginya kembali dan menguasai materi untuk mencapai kompetensi yang diharapkan..
- g. Bertanyalah kepada guru bila ada hal-hal yang sulit kalian pahami;
- h. Carilah informasi pembandingan dari internet atau media massa lain berkenaan dengan topik ini.
- i. Catatlah hal-hal penting yang perlu dicatat ketika kalian mempelajari modul ini. Merujuklah pada daftar glosarium atau kamus jika ada istilah yang kalian anggap asing.
- j. Lakukan proses pengkajian modul ini ke dalam dua bagian, yaitu belajar di sekolah dan belajar mandiri di rumah.

## **2. Petunjuk untuk Guru**

Untuk membantu para siswa atau peserta diklat, guru hendaknya memerankan fungsi sebagai berikut:

- a. Membantu siswa dalam merencanakan proses belajar;
- b. Membimbing siswa melalui tugas-tugas pelatihan yang dijelaskan dalam tahap belajar;
- c. Membantu siswa dalam memahami konsep, praktek baru dan menjawab pertanyaan/kendala proses belajar siswa;
- d. Membantu siswa untuk menentukan dan mengakses sumber tambahan lain yang diperlukan untuk belajar;
- e. Mengorganisasikan kegiatan belajar kelompok jika diperlukan;
- f. Merencanakan seorang ahli/pendamping guru dari tempat kerja untuk membantu jika diperlukan;
- g. Mencatat pencapaian kemajuan belajar siswa;

- h. Melaksanakan penilaian, baik penilaian sikap, perilaku, maupun tes;
- i. Menjelaskan kepada siswa mengenai bagian yang perlu untuk dibenahi dan merundingkan perencanaan pembelajaran selanjutnya.

#### **D. Tujuan Akhir**

##### *1. Kinerja yang diharapkan*

Kinerja yang diharapkan setelah mempelajari modul ini ialah:

- a. siswa mampu menjelaskan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dan tuntutan dalam era globalisasi
- b. siswa mampu mengklasifikasikan tenaga kerja berdasarkan usia kerja;
- c. siswa mampu mengkalkulasi peningkatan jumlah lulusan pertahun;
- d. siswa mampu mengidentifikasi pekerja di bawah umur
- e. siswa mampu mengklasifikasikan lapangan kerja yang belum terisi
- f. siswa mampu menghubungkan jumlah tenaga kerja dengan ketersediaan lapangan kerja;
- g. siswa mampu menganalisis kondisi pekerja dan permasalahannya
- h. siswa mampu mengklasifikasikan kondisi pengiriman tenaga kerja ke luar negeri;
- i. siswa mampu mengidentifikasi hak-hak dan kewajiban pekerja.

##### *2. Kriteria Keberhasilan*

- a. Sikap (Afektif)
  - 1) memahami kondisi tenaga kerja di Indonesia;
  - 2) memahami fungsi serikat pekerja;
  - 3) memahami etos dan budaya kerja;
  - 4) memahami pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja.
- b. Pengetahuan (Kognitif)
  - 1) Usia kerja;
  - 2) Pertambahan jumlah lulusan pertahun;

- 3) Kondisi pekerja di bawah umur;
- 4) Ketersediaan lapangan kerja;
- 5) Kondisi tenaga kerja dan kaitannya dengan keterbatasan lapangan kerja;
- 6) Tenaga kerja pengangguran dan permasalahannya;
- 7) Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri
- 8) Undang-undang tenaga kerja;
- 9) Peran serikat pekerja;
- 10) Perlindungan pekerja/ kontrak kerja

### 3. *Kondisi atau variabel yang diberikan*

Untuk mencapai tujuan pembelajaran dalam modul ini perlu diciptakan kondisi tertentu, diantaranya ialah:

- a. Penjelasan dan pengarahan agar siswa memahami modul secara umum;
- b. Bimbingan guru melalui tugas-tugas yang ada di dalam modul;
- c. Latihan tugas dan soal yang ada di dalam modul;
- d. Pemberian motivasi kepada siswa untuk dapat mencapai ketuntasan belajar;
- e. Responsi dan umpan balik (feed back).
- f. Petunjuk untuk mencari bahan pembanding atau pemer kaya lainnya.

## **E. Kompetensi**

### 1. *Kompetensi*

Memahami kondisi tenaga kerja pada era global.

### 2. *Sub Kompetensi*

- a. Mengidentifikasi kondisi tenaga kerja sebagai sumberdaya manusia
- b. Mengidentifikasi keterbatasan lapangan kerja.

### 3. *Kriteria Unjuk Kerja*

- a. Tenaga kerja berdasarkan jenjang usia kerja diklasifikasikan

- b. Tuntutan pekerja di pasar global dianalisis.
  - c. Pekerja di bawah umur diidentifikasi
  - d. Lapangan kerja yang belum terisi diidentifikasi dan persaingan kerja.
  - e. Kondisi pekerja dan permasalahan dianalisis
  - f. Kondisi pengiriman tenaga kerja ke luar negeri diklasifikasikan
  - g. Hak-hak dan kewajiban pekerja diidentifikasi
4. *Ruang Lingkup Kompetensi/Sub Kompetensi*
- Ruang lingkup kompetensi/sub kompetensi yang diharapkan terdiri atas:
- a. Tenaga kerja dan pengangguran;
  - b. Peluang/lowongan lapangan kerja/pasar kerja.

## **F. Cek Kemampuan**

Sebelum kalian mempelajari lebih jauh modul ini, jawablah beberapa pertanyaan berikut ini!

1. Apa yang kalian ketahui tentang Usia kerja?
2. Sebutkan batas usia kerja di Indonesia !
3. Bagaimana hubungan antara kelulusan dengan penyerapan sekolah kejuruan
4. Jelaskan yang kalian ketahui tentang pekerja di bawah umur !
5. Konvensi ILO Nomor berapakah yang mengatur tentang pekerja di bawah umur ?
6. Bandingkan ketersediaan lapangan kerja dengan persyaratan yang bias dipenuhi tenaga kerja!
7. Apa yang kamu ketahui tentang pengangguran?
8. Bagaimana upaya meningkatkan TKI agar lebih sesuai dengan harkat bartabat bangsa
9. Apa yang kamu ketahui tentang serikat pekerja ?
10. Tuliskan minimal lima fungsi serikat pekerja
11. Jelaskan arti dan cakupan kontrak kerja !

Apabila pertanyaan di atas dapat dijawab oleh siswa sebanyak 80 persen dengan benar, guru dapat melakukan uji kompetensi dengan menggunakan soal-soal evaluasi di akhir modul ini, lalu menilainya. Apabila telah memenuhi standar ketuntasan belajar minimal, siswa atau peserta diklat bisa disarankan untuk mempelajari modul lain atau modul lanjutannya.

## BAB II PEMBELAJARAN

### A. Rencana Belajar Siswa

Untuk mempelajari modul ini dengan seksama kalian hendaknya mengikuti rencana kegiatan belajar sebagai berikut:

No	Jenis Kegiatan	Tggl	Waktu	Tempat Pencapaian	Keterangan
1	Mengkaji Sub Kompetensi tentang tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dan tuntutan dalam era globalisasi meliputi: usia kerja, penambahan jumlah lulusan pertahun kondisi dan persaingan kerja, perkerja di bawah umur, Tenaga kerja, pengangguran dan permasalahannya, Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, Undang-undang tenaga kerja, Peran serikat pekerja, Perlindungan pekerja/kontrak kerja.		146 Jam pel	Sekolah dan rumah	Teori dan Latihan*)
2	Melakukan evaluasi pembelajaran modul.		2 jampel	Sekolah	Siswa mengerjakan evaluasi dalam modul

\*) Kegiatan Belajar meliputi Kegiatan Belajar di sekolah dan belajar mandiri di rumah.

Mengetahui  
Guru Mata Pelajaran,

\_\_\_\_\_  
NIP.: .....



## B. Kegiatan Belajar

### Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari modul ini, kalian diharapkan dapat:

1. Tuntutan regional, nasional dan global akan tenaga kerja;
2. Usia kerja,
3. Pertambahan jumlah lulusan pertahun dan persaingan kerja,
4. Kondisi perkerja di bawah umur,
5. Tenaga kerja, pengangguran dan permasalahannya,
6. Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri,
7. Peran serikat pekerja,
8. Perlindungan pekerja/kontrak kerja.

### Pembelajaran

#### 1. Tenaga Kerja Sebagai Sumber Daya Manusia dan Tuntutan dalam Era Globalisasi

Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang bersifat ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik,

kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan demikian usia kerja dapat didefinisikan sebagai rentang umur/usia dimana orang dapat melakukan kegiatan yang bersifat ekonomis dan dibenarkan dari sisi hukum. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu kerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *manpower*. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja.

Tuntutan pada tenaga kerja bukan hanya sebatas kemampuan untuk bekerja akan tetapi dihadapkan pula pada kemampuan berkompetisi sesuai dengan kondisi kerja dan persaingan lapangan kerja baik domestik maupun internasional.

Sejak akhir tahun 1997, Indonesia mengalami masa krisis ekonomi. Pada waktu yang sama pula dunia usaha harus menghadapi era globalisasi. Dampaknya pada bidang ketenagakerjaan sangat beragam. Di satu pihak, karena terjadinya krisis ekonomi, Indonesia harus mampu mengendalikan pemutusan hubungan kerja. Di lain pihak dalam rangka menghadapi globalisasi ekonomi, Indonesia harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar dapat bersaing di pasar bebas. Keadaan ini dapat menjadi hal yang bertolak belakang dan perlu dihadapi secara bijak agar dua kepentingan dapat berjalan bersama-sama.

Waktu telah membawa kita ke abad XXI dan memasuki tahapan *millenium* ke-3, yang dengan perubahan di berbagai dimensi kehidupan. Dari sisi ekonomi setiap bangsa akan masuk dalam jaring pasar bebas atau tahapan globalisasi.

Tanda-tanda ke arah sistem perekonomian yang mondial sudah semakin jelas. Negara-negara di ASEAN pada tahun 1992 telah sepakat bahwa pada tahun 2003 dipakai sebagai moment berlakunya *ASEAN Free Trade Area* (AFTA), lebih luas untuk kawasan Asia Pacific mulai tahun 2020 diberlakukan APEC Trade Area. Semua bangsa terlepas dalih apapun, tidak mungkin lepas

dari segala kondisi dan konsekuensi yang menyertai iklim global tersebut. Bagi masyarakat industri iklim global akan membawa perubahan besar. Perubahan itu terjadi berkenaan dengan:

- a. segala macam produk bebas masuk (*import product*);
- b. masuknya tenaga kerja asing profesional secara bebas;
- c. swasta asing dengan leluasa dapat membuka jaringan;
- d. investasi tidak mengenal batas negara.

Pada saatnya nanti akan terjadi gelombang perubahan secara cepat dan dinamika persaingan menjadi tinggi. Bagi bangsa Indonesia yang terpenting adalah persiapan mulai dini agar pada waktunya nanti sudah memiliki iklim yang kondusif sehingga dapat bertahan atau bahkan menjadi aktor dalam kompetisi dan atau kooperasi itu. Hanya negara yang memiliki dukungan SDM berkualitas "*at least one step a head over the other*" yang akan keluar sebagai pemimpin dalam dunia usaha.

Coba perhatikan gambar pada bursa tenaga kerja yang diselenggarakan pada bulan Desember 2004.

GAMBAR PENCARAI KERJA PADA BURSA TENAGA KERJA  
TAHUN 2004



### *Kegiatan 1*

*Bagaimana kesan anda memperhatikan gambar di atas ? Apa yang anda bisa lakukan agar bisa terserap oleh lapangan kerja?*

### **Karakteristik Tenaga Kerja Indonesia**

Memasuki era global, bangsa Indonesia dihadapkan pada kendala eksternal dan internal. Secara eksternal adalah problem daya saing menghadapi pasar bebas, sedangkan kendala internalnya adalah munculnya krisis ekonomi yang berdampak membengkaknya pengangguran dan kemiskinan

Bagi Indonesia, ketenagakerjaan menjadi fenomena yang unik dan menunjukkan karakteristik tersendiri. Secara kuantitas bangsa Indonesia dapat berbangga mengingat jumlah penduduknya lebih dari 200 juta orang. Secara teoritik jumlah demikian memang potensial sebagai salah satu aset sumber daya manusia.

Setelah diteliti lebih jauh, secara kualitatif masih jauh dari standar, apalagi jika variabel global dimasukkan. Data BPS menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia yang berumur di atas 10 tahun yang bekerja besarnya sekitar 80 juta orang, dimana dari jumlah itu:

- ? 12,2% tidak bersekolah
- ? 57,8% tamat dan atau tidak tamat SD
- ? 26,5% berpendidikan SLTP dan SLTA
- ? 3,5% berpendidikan diploma I ke atas.

Selain masalah rendahnya kualitas tenaga kerja termasuk kompetensi dan etos kerja, Indonesia juga dihadapkan pada masalah pengangguran.

Mengkaitkan masalah ketenagakerjaan dengan globalisasi, memiliki sisi positif dan dimensi negatif. Pemberlakuan pasar bebas merupakan peluang

kesempatan kerja dan arena pengembangan usaha, karena kran/katup ekspor terbuka lebar. Sedangkan dampak negatif dari pasar bebas adalah secara terbuka Indonesia akan menjadi serbuan tenaga asing yang secara kualitas lebih kredibel dibanding tenaga kerja kita. Kompetisi demikian akan merugikan bangsa Indonesia jika kualitas SDM tidak mampu bersaing dengan SDM negara lain. Pada saat sekarang, jauh sebelum pasar bebas diberlakukan, sudah terasa adanya kesenjangan. Kesempatan kerja yang ada tidak diisi oleh pencari kerja yang jumlahnya besar, dikarenakan tidak memenuhi prasyarat.

Pada saat bersamaan, ketika berancang-ancang memasuki gerbang global, bangsa Indonesia diterpa b adai krisis ekonomi. Kondisi ini berdampak pada kehidupan dunia usaha. Perusahaan mengalami kemerosotan, sehingga jangankan kesempatan kerja, pekerja yang sudah ada saja banyak yang di-PHK. Pengangguran semakin membengkak. Pengangguran yang ada merupakan pengangguran konvensional dan berpendidikan menengah ke bawah.

Karakteristik lain dari tenaga kerja kita adalah budaya kerja kultur agraris kental sekali dalam perilaku tenaga kerja Indonesia. Kebiasaan ketergantungan pada alam, sistem manual, perlu penyesuaian dengan lingkungan industrial yang sarat dengan otomatisasi mesin dan sistem komputerisasi. Dibutuhkan standar perilaku industrial untuk memasuki kompetisi global.

Dalam era globalisasi, seluruh dunia usaha berusaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja berarti bahwa perusahaan melaksanakan *re-engineering* dan *re-structuring* dalam rangka mempersingkat proses produksi. Dalam proses tersebut, dengan sendirinya struktur organisasi diubah dari struktur piramida menjadi struktur gantungan baju. Bagian tengah dari struktur dipotong. Hal ini tidak mengganggu proses kerja karena adanya teknologi dan komunikasi. Hirarkhi tidak lagi horizontal tetapi menjadi vertikal. *Re-engineering* suatu unit usaha baru

dikatakan berhasil bila dapat memangkas paling tidak 40% pekerja di perusahaan tersebut. Pemangkasan ini dengan sendirinya akan mengurangi secara drastis kesempatan kerja terutama untuk level atas.

Globalisasi juga membuka peluang kerja bagi tenaga kerja Indonesia di negara lain. Kalau yang terjadi sekarang adalah ekspor besar-besaran tenaga kerja Indonesia utamanya wanita dan di sana lebih sebagai tenaga kasar. Bila tidak dilakukan perubahan, kondisi ini akan menjadikan Indonesia produsen tenaga kasar (seperti pembantu rumah tangga) dengan kontribusi yang kecil terhadap produk domestik bruto. Bertolak dari kondisi tersebut di atas, dibutuhkan reformasi dalam pembinaan SDM, sehingga bisa menciptakan tenaga kerja terdidik yang sesuai kebutuhan.

### **Tenaga Kerja dan usia kerja**

Di Indonesia, pengertian tenaga kerja atau *manpower* mulai sering dipergunakan. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan terakhir – pencari kerja, bersekolah dan yang mengurus rumah tangga – walaupun sedang tidak bekerja, mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur. Tiap-tiap negara memberikan batasan umur yang berbeda. India misalnya menggunakan batasan umur 14 sampai 60 tahun. Jadi tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 14 sampai 60 tahun sedangkan orang yang beumur dibawah 14 tahun atau di atas 60 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja.

Atas dasar pembagian ini maka penggolongan penduduk atas dasar usia kerja seperti pada tabel berikut ini

**PENDUDUK YANG BEKERJA MENURUT GOLONGAN UMUR  
DAN JENIS KELAMIN, TAHUN 2003**

Golongan Umur	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%
<b>00-14</b>	<b>Tidak bekerja</b>			
15 - 24	9,165	5,609	14,774	0.16
25 - 34	16,998	8,185	25,183	0.28
35 - 44	15,633	7,968	23,601	0.26
45 - 54	10,635	5,330	15,965	0.18
55 +	7,478	3,784	11,262	0.12
<b>Jumlah</b>	<b>59,909</b>	<b>30,876</b>	<b>90,785</b>	

*Sumber : Depnakertrans, Direktorat Diaguna - Ditjen PPTKDN*

Jika kita perhatikan secara keseluruhan laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Selanjutnya dilihat dari persentase terlihat normal, artinya penduduk usia 15 sampai 14 tahun sebanyak 16% sedangkan penduduk 25-34 tahun sebanyak 28 persen, diikuti penduduk 35-44 tahun sebanyak 26%. Pada kelompok berikutnya menurun kembali hanya 18% untuk usia 45-54 tahun dan sebanyak 12 % usia 55 tahun keatas. Bila dihitung keseluruhan terdapat usia 0-14 dalam status bukan usia kerja.

Amerika serikat mula-mula menggunakan batas umur minimum 14 tahun tanpa batas umur maksimum. Kemudian sejak tahun 1967 batas umur dinaikan menjadi 16 tahun. Jadi di Amerika Serikat, yang dinamakan tenaga kerja adalah penduduk berumur 16 tahun atau lebih, sedang mereka yang berumur di bawah 16 tahun tergolong bukan tenaga kerja.

Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Tiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja di masing-masing negara juga berbeda.

Dengan bertambahnya kegiatan pendidikan maka jumlah penduduk dalam usia sekolah yang melakukan kegiatan ekonomi akan berkurang. Bila wajib sekolah untuk Sekolah Dasar diterapkan, maka anak-anak sampai dengan

umur 13 tahun akan berada di sekolah. Dengan kata lain jumlah penduduk yang bekerja dalam batas umur tersebut akan menjadi sangat kecil, sehingga batas umur minimum lebih tepat dinaikkan menjadi 14 tahun.

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* terdiri dari (1) golongan yang bekerja, dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga, dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potensial labor force*.

$$\text{Tenaga Kerja} = \text{Angkatan Kerja} + \text{Bukan Angkatan Kerja}$$

#### Angkatan Kerja dan Pasar Kerja

Besarnya penyediaan atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Di antara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja atau *employed persons*. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan. Mereka dinamakan pencari kerja atau penganggur. Jumlah yang bekerja dan pencari pekerja dinamakan *angkatan kerja* atau *labor force*.

$$\text{Penyediaan TK} = \text{Angkatan Kerja} = \text{Supply TK}$$

$$\text{Angkatan Kerja} = \text{Yang Bekerja} + \text{Penganggur}$$



Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan atau *demand* dalam masyarakat. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah.

Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja dinamakan *pasar kerja*. Seseorang dalam pasar kerja berarti dia menawarkan jasanya untuk produksi, apakah dia sedang bekerja atau mencari pekerjaan.

Besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja atau *tingkat employment*) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah.

#### Pekerja dan Penganggur

Bilamanakah seseorang digolongkan sebagai bekerja dan bilamana sebagai penganggur? Sebagaimana halnya penentuan batas umur untuk tenaga kerja, maka definisi yang diberikan untuk membedakan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, demikian juga bekerja dan menganggur, tidak dapat dengan sepenuhnya menggambarkan atau mencakup keadaan yang sebenarnya. Misalnya seorang pembantu rumah tangga yang mendapat upah digolongkan sebagai bekerja dan oleh sebab itu disebut angkatan kerja. Sebaliknya seorang ibu rumah tangga yang melakukan pekerjaan sama atau lebih banyak dari pekerjaan yang dilakukan oleh pembantu rumah tangga tidak tergolong angkatan kerja. Seorang pesuruh di suatu kantor dengan gaji Rp. 5.000,- dalam 40 jam seminggu dinyatakan sebagai pekerja penuh. Tetapi berdasarkan Sensus tahun 1971, seorang konsultan yang hanya bekerja satu hari dalam seminggu tergolong penganggur walaupun penghasilannya jauh lebih besar dari Rp. 5.000 dalam satu hari kerja tersebut.

Tiap negara dapat memberikan pengertian yang berbeda mengenai definisi bekerja dan menganggur, dan definisi itu dapat berubah menurut

waktu. Dalam sensus penduduk tahun 1971, *orang yang bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan paling sedikit dua hari dalam seminggu sebelum hari pencacahan dinyatakan sebagai bekerja*. Juga tergolong sebagai bekerja, mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak bekerja atau bekerja kurang dari dua hari tetapi mereka adalah: (1) pekerja tetap pada kantor pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok atau mangkir; (2) petani-petanu yang mengusahakan tanah pertanian yang sedang tidak bekerja karena menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawahnya; dan (3) orang yang bekerja dalam bidang keahlian seperti dokter, konsultan, tukang cukur, dan lain-lain.

Sebaliknya *penganggur adalah orang yang tidak bekerja sama sekali ayau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan* (Sensus Penduduk 1971 tidak memberikan penjelasan mengenai jumlah jam kerja per hari atau perminggu. Orang yang bekerja 8 jam dalam satu hari satu kali dalam seminggu digolongkan sebagai penganggur, sedangkan orang yang bekerja dua hari masing-masing satu jam dianggap bekerja. Untuk mengatasi keraguan seperti itu, batas waktu sepatutnya dinyatakan dalam jumlah jam per minggu).

Secara singkat:

$$\text{Angkatan Kerja} = \text{Pekerja} + \text{Penganggur}$$

### **Pertambahan Jumlah Lulusan dan Persaingan Kerja**

Persaingan lapangan kerja semakin kuat dengan semakin bertambahnya jumlah lulusan pendidikan setiap tahun. Perkiraan jumlah pengagur dan pesaing dalam pekerjaan saat ini mencapai 40 juta jiwa.

Persaingan lapangan kerja bisa terjadi antar pendidikan yang sama atau antara berbagai lulusan pendidikan.

Dilihat dari lulusan sekolah menengah kejuruan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

JUMLAH LULUSAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
TAHUN 2000- 2003

NO	JENIS SEKOLAH	KELOMPOK KETERAMPILAN						JUMLAH
		PERTANIAN DAN KEHUTANAN	TEKNOLOGI DAN INDUSTRI	BISNIS DAN MANAJEMEN	KESEJAHTERAAN MASYARAKAT	PARIWISATA	SENI DAN KERAJINAN	
	NEGERI	8,527	60,152	89,635	2,102	18,169	6,531	185,116
	SWASTA	3,128	194,679	202,020	1,559	12,847	1,072	415,305
	NEGERI/SWASTA	11,655	254,831	291,655	3,661	31,016	7,603	600,421
	%	0.02	0.42	0.49	0.01	0.05	0.01	1.00

*Sumber:* statistik persekolah SMK, 2003

Dilihat dari jumlah lulusan yang memiliki tingkat persaingan cenderung lebih besar yaitu jurusan bisnis dan manajemen serta teknologi dan industri, masing-masing 49% dan 42%. Selanjutnya kejuruan pariwisata memiliki lulusan sekitar 5% dan diikuti dengan pertanian dan kehutanan 2% serta kesejahteraan masyarakat dan seni kerajinan masing-masing hanya 1%. Dalam kenyataan di lapangan kendati jumlah lulusan jauh lebih besar untuk bisnis dan manajemen serta teknologi dan industri lebih banyak terserap lapangan kerja karena kebutuhan akan jasa pada keterampilan dimaksud jauh lebih banyak membutuhkan lulusan.

Persoalan lain sekaitan dengan lulusan yaitu perbedaan antara sekolah negeri dengan swasta. Dilihat dari kompetensi lulusan dengan daya dukung ketenagaan instruktur dan fasilitas praktek lulusan sekolah negeri yang relatif hanya 30 % mampu bersaing dengan lulusan sekolah swasta yang mencapai 69%. Sehubungan dengan pendekatan baru dalam pendidikan sekolah kejuruan maka kerja sama antara sekolah negeri dengan swasta yang sesungguhnya menjadi tanggung jawab sekolah negeri sebagai pembina harus lebih ditingkatkan.

Adapun dilihat dari perkembangan lulusan dalam tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini

PERKEMBANGAN JUMLAH LULUSAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

TAHUN 2002/2003

No	JENIS SEKOLAH	TAHUN 2000		TAHUN 2001		TAHUN 2002	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	NEGERI	162468	0.29	170025	0.29	179016	0.30
2	SWASTA	407344	0.71	408473	0.71	415305	0.70
3	NEGERI/SWA STA	569812		578498		594321	

*Sumber:* Statistik persekolah SMK, 2003

Dilihat dari perkembangan selama tiga tahun terakhir terjadi peningkatan sedikit pada tahun 2003 untuk sekolah negeri, sebaliknya untuk sekolah swasta menurun pada tahun 2003. jadi dilihat dari perkembangan selama tiga tahun perbedaan antara sekolah kejuruan negeri dengan swasta tidak berbeda secara tajam.

Selanjutnya dengan memperhatikan kedua tabel di atas sekarang bandingkan dengan kebutuhan dan lowongan kerja yang disampaikan oleh Departemen tenaga kerja tahun 2003.

**PENCARI KERJA YANG TERDAFTAR MENURUT JABATAN DAN JENIS KELAMIN TAHUN 2001**

Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Tenaga profesional Teknisi	24,331	29,836	54,167
Tenaga Kepemimpinan Pejabat Pelaksana	1,930	1,353	3,283
Tenaga Usaha Penjualan	52,608	61,572	114,180
Tenaga Usaha Jasa	11,586	15,135	26,721
Tenaga Usaha Pertanian	17,721	37,260	54,981
Tenaga Produksi	12,232	4,240	16,472
	46,105	27,296	73,401
<b>Jumlah</b>	<b>166,513</b>	<b>176,692</b>	<b>343,205</b>

*Sumber :* Depnakertrans, Direktorat Diaguna - Ditjen PPTKDN

**LOWONGAN KERJA TERDAFTAR MENURUT  
JABATAN TAHUN 2003**

Jabatan	Laki-laki	%	Perem	%	Jumlah	%
Tenaga Profesional & Teknis	2537	0.13	4369	0.22	6906	0.17
Tenaga Kepemimpinan	5	0.00	3	0.00	8	0.00
Pejabat Pelaksana	5462	0.27	4888	0.24	10350	0.26
Tenaga Usaha Penjualan	649	0.03	237	0.01	886	0.02
Tenaga Usaha Jasa	7590	0.37	8240	0.41	15830	0.39
Tenaga Usaha Pertanian	1480	0.07	446	0.02	1906	0.05
Tenaga Produksi	2569	0.13	2131	0.10	4700	0.12
<b>Jumlah</b>	<b>20292</b>		<b>20314</b>		<b>40586</b>	

*Sumber* : Depnakertrans, Direktorat Diaguna - Ditjen PPTKDN  
Data Juli s.d. September 2003

*Kegiatan 2*

*Perhatikan pencari kerja dan lowongan kerja dan jumlah lulusan dari sekolah kejuruan. Sebagai peserta belajar pada lingkungan sekolah kejuruan, dengan melihat kedua diagram itu apa yang akan anda putuskan ?*

**Pekerja di bawah Umur**

Tiap-tiap negara memberikan batasan usia kerja yang berbeda. India misalnya menggunakan batasan umur 14 sampai 60 tahun. Jadi tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 14 sampai 60 tahun sedangkan orang yang berumur dibawah 14 tahun atau di atas 60 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja.

Amerika Serikat mula-mula menggunakan batas umur minimum 14 tahun tanpa batas umur maksimum. Kemudian sejak tahun 1967 batas umur dinaikan menjadi 16 tahun. Jadi di Amerika Serikat, yang dinamakan tenaga kerja adalah penduduk berumur 16 tahun atau lebih, sedang mereka yang berumur di bawah 16 tahun tergolong bukan tenaga kerja.

Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Tiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja dimasing-masing negara juga berbeda.

Di Indonesia, dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Dengan demikian tenaga kerja di Indonesia dimaksudkan sebagai penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih. Penduduk berumur di bawah 10 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja. Pemilihan 10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda terutama di desa-desa yang sudah bekerja atau mencari pekerjaan.

Dalam undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Indonesia melarang untuk mempekerjakan anak. Dinyatakan dalam pasal 68, pengusaha dilarang untuk mempekerjakan anak. Dalam pasal 69, ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berusia 13 sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selanjutnya dalam penjelasan berikutnya, anak dapat melakukan pekerjaan dengan (1) ijin tertulis dari orang tua/ wali, (2) perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali (3) waktu kerja maksimum tiga jam (4) dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah (5) memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (6) adanya hubungan kerja yang jelas dan (7) menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam pelaksanaan sesuai dengan dorongan psikologis dari pekerjaan agak sulit untuk memenuhi ketentuan di atas. Misalnya mengenai jam kerja bisa saja melebihi jam yang ditetapkan. Demikian pula ketentuan untuk tidak mengganggu waktu sekolah dan belajar, baik dari pihak yang mempekerjakan maupun dari sisi orang tua dan anak sendiri tidak mematuhi ketentuan itu.

Celaknya hal ini diperburuk oleh sikap pribadi dan masyarakat yang lebih mendukung anak bekerja dibandingkan belajar.

Atas dasar itu pasal 70 lebih menegaskan kembali mengenai sifat pekerjaan dalam mendukung pembelajaran, seperti dinyatakan anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan kurikulum pendidikan atau pelatihan oleh pejabat yang berwenang.

Larangan mengenai mempekerjakan anak telah mendapat pengakuan dari negara dengan disyahnkannya Undang-Undang No. 1 tahun 2000, yang merupakan pengesahan konvensi ILO No. 182 mengenai Mencegah dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.

Orientasi kedepan dengan memperhatikan kesepakatan global maupun melihat secara mendalam dalam pengembangan sumber daya manusia Indonesia, melihat arti pentingnya pengembangan anak. Anak sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa memiliki hak asasi sejak dilahirkan, sehingga tidak ada manusia atau pihak lain yang boleh merampas hak tersebut. Hak asasi anak diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Deklarasi PBB Tahun 1948 tentang Hak-Hak Asasi Manusia, Deklarasi ILO di Philadelphia tahun 1944, Konstitusi ILO, Deklarasi PBB tahun 1959 tentang Hak-Hak Anak, Konvensi PBB Tahun 1966 tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, dan Konvensi PBB Tahun 1989 tentang Hak-Hak Anak. Dengan demikian semua negara di dunia secara moral dituntut untuk menghormati, menegakkan, dan melindungi hak tersebut.

Salah satu bentuk hak asasi anak adalah jaminan untuk mendapat perlindungan yang sesuai dengan nilai-nilai agama dan kemanusiaan. Jaminan perlindungan hak asasi tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Sebagai anggota PBB dan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau Internasional Labour Organization (ILO), Indonesia menghargai, menjunjung tinggi, dan berupaya menerapkan keputusan-keputusan lembaga internasional dimaksud.

Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak yang disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional ke delapan puluh tujuh tanggal 17 Juni 1999 di Jenewa merupakan salah satu Konvensi yang melindungi hak asasi anak.

Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasinya harus segera melakukan tindakan-tindakan untuk menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Konvensi, maka "anak" berarti semua orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Adapun pokok pikiran yang mendorong lahirnya konvensi antara lain:

1. Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 mengenai Usia Minimum untuk diperbolehkan bekerja merupakan instrumen dasar tentang kerja anak.
1. Di samping Konvensi ILO No. 138 tahun 1973 tersebut, dipandang perlu untuk menyetujui instrumen ketenagakerjaan yang baru untuk melarang dan menghapuskan bentuk-bentuk terburuk dari kerja anak yang akan melengkapi Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973.
2. Konvensi mengenai Hak Anak telah diterima oleh Sidang Umum PBB pada tanggal 20 Nopember 1989.
3. Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak telah diatur oleh instrumen internasional lainnya khususnya Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 tentang Kerja Paksa, dan Konvensi Tambahan PBB mengenai Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Budak, dan Lembaga-Lembaga serta Praktek-Praktek Perbudakan atau Sejenis Perbudakan Tahun 1956.



Indonesia sebagai negara yang memiliki responsivitas pada hak asasi manusia menyambut baik konvensi ini. Adapun alasan yang mendorong untuk segera mengesahkan konvensi ini yaitu:

1. Pancasila sebagai falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai sumber dan landasan hukum nasional, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia seperti tercermin dalam sila-sila Pancasila khususnya Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Untuk itu bangsa Indonesia bertekad melindungi hak asasi anak sesuai dengan ketentuan Konvensi ini.
2. Dalam rangka pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, Indonesia telah menetapkan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan anak.
3. Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia melalui Ketetapan Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia menugasi Presiden dan DPR untuk meratifikasi berbagai instrumen PBB yang berkaitan dengan dengan hak asasi manusia. Indonesia telah meratifikasi Konvensi PBB tanggal 30 September 1990, mengenai Hak-hak Anak. Di samping itu Indonesia telah meratifikasi 7 (tujuh) Konvensi ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja, termasuk Konvensi No. 138 Tahun 1973 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja dengan Undang-undang No. 20 Tahun 1999.
4. Dalam pengamalan Pancasila dan penerapan peraturan perundang-undangan masih dirasakan adanya penyimpangan perlindungan hak anak. Oleh karena itu, pengesahan Konvensi ini dimaksudkan untuk menghapuskan segala bentuk terburuk dalam praktek mempekerjakan anak serta meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum secara efektif sehingga akan lebih menjamin perlindungan anak dari segala bentuk tindakan perbudakan dan tindakan atau pekerjaan yang berkaitan dengan

praktek pelacuran, pornografi, narkoba, dan psikotropika. Perlindungan ini juga mencakup perlindungan dari pekerjaan yang sifatnya dapat membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak-anak.

5. Pengesahan Konvensi ini menunjukkan kesungguhan Indonesia dalam memajukan dan melindungi hak asasi anak sebagaimana diuraikan pada butir 4. Hal ini akan lebih meningkatkan citra positif Indonesia dan memantapkan kepercayaan masyarakat internasional.

Konvensi berisi pokok pikiran merujuk pada kewajiban negara untuk memikirkan pekerja anak, antara lain:

1. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib mengambil tindakan segera dan efektif untuk menjamin pelarangan dan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.
2. "Anak" berarti semua orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun.
3. Pengertian "bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak" adalah :
  - a. segala bentuk perbudakan atau praktek sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon (debt bondage), dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
  - b. pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno;
  - c. pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan;
  - d. pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

4. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib menyusun program aksi untuk menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.
5. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib mengambil langkah-langkah agar ketentuan Konvensi ini dapat diterapkan secara efektif, termasuk pemberian sanksi pidana.
6. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib melaporkan pelaksanaannya.

#### Situasi Pekerja Anak di Indonesia

Gambaran mengenai pekerja anak di Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Data Badan Statistik Pusat (BPS)/1999: pekerja anak usia 10-17 berjumlah 5,607,570.
2. Survei Ketenagakerjaan Nasional BPS/2001: pekerja anak usia 15-19 tahun berjumlah 5,800,932. Survei tidak melaporkan pekerja dibawah usia 15 tahun.
3. Data BPS/2000 : jumlah pekerja anak usia 10-14 tahun ada sekitar 1.6 juta dan banyak dari mereka terlibat dalam pekerjaan berbahaya.
4. Data Departemen Pendidikan Nasional: jumlah anak-anak usia 7-12 tahun yang tidak bersekolah dan putus sekolah pada tahun 2000-2001 berjumlah sekitar 2,100,000; usia 13-15 tahun ada sekitar 5,800,000; usia 16-18 tahun berjumlah sekitar 9,400,000.

Selain anak yang dilibatkan dalam bekerja pada sektor informal, terdapat pula anak yang dilacurkan. Gambaran Anak yang dilacurkan seperti berikut ini:

1. Data Kantor Kementerian Pemberdayaan Perempuan/2001: diperkirakan jumlah pekerja seks berjumlah sekitar 650,000 yang 30% diantaranya adalah anak-anak yang berusia dibawah 18 tahun.

2. Sekitar 195,000 anak yang terlibat dalam pekerjaan pelacuran. Angka yang sebenarnya diperkirakan lebih tinggi mengingat banyak pekerja seks yang bekerja sembunyi-sembunyi dan bekerja ditempat-tempat yang tak terdaftar.
3. Dalam buku Anak yang diperdagangkan ([link ke publications/free publications/list of publications](#)) bahwa pada tahun 2001 Sulawesi memiliki jumlah pekerja anak yang terbesar, yang berusia 10-14 tahun (10,9) ; Kalimantan berada di urutan kedua memiliki jumlah pekerja anak (9,7%), kemudian Sumatera (8,0%) dan Jawa/Bali (7,2%). Sedangkan pekerja anak yang berusia 15-19 tahun, Kalimantan berada di urutan pertama (44,4%), Sulawesi berada di urutan kedua (41,2%), kemudian Sumatera (37,4) dan Jawa/Bali (37,2%) .
4. Dalam buku kajian tersebut diindikasikan daerah-daerah pengiriman anak-anak perempuan muda untuk tujuan prostitusi adalah Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, Lampung, Sumatera Barat, Sumatera Utara, Kalimantan Barat, Sulawesi Utara, dan Sulawesi Tenggara.
5. Dan daerah penerima sebagian besar adalah kota-kota besar di semua propinsi, khususnya Jakarta , Bandung, Surabaya, Denpasar, Medan, Riau/Batam, Manado, Makasar dan Jayapura. Sejumlah anak bahkan diperdagangkan Singapura, Malaysia, Taiwan dan Japan.

Selain anak yang dilacurkan, gambaran mengenai sedihnya mengenai anak juga diperberat dengan keterlibatannya dalam **Produksi, Penjualan atau Pengedaran Narkotika**. Gambaran dari betapa buruknya anak yang terlibat dalam penggunaan barang terlarang seperti berikut ini:

1. Pada tahun 2001, lebih dari 350,000 anak-anak dari seluruh pelosok Indonesia terlibat dalam penjualan narkotika (berdasarkan laporan Dr. Irwanto dari Universitas Katolik Atmajaya yang dipresentasikan pada acara

Konsultasi National tentang Keterlibatan anak dalam Produksi, Penjualan dan Pengedaran Narkotika).

2. Dalam suatu kajian yang dilakukan oleh ILO-IPEC tahun 2001, bahwa jumlah pengguna narkotika adalah sekitar 1,300,000 – 3,000,000, dan sekitar 500,000 – 1,500,000 diantaranya adalah anak-anak. Data dari lembaga-lembaga rehabilitasi dinyatakan bahwa 70% dari pengguna narkotika yang berada di tempat-tempat rehabilitasi juga terlibat dalam pengedaran narkotika.

Selain mereka memilih bekerja pada sektor yang bertentangan dengan hukum, terdapat pula mereka yang bekerja pada sektor lain yang tidak bertentangan. Berikut ini anak-anak yang bekerja di sektor Perikanan Laut Dalam (Jermal/Anjungan Lepas pantai)

1. ILO-IPEC memperkirakan bahwa pada tahun 2000-2002, pekerja anak yang bekerja di Jermal di Medan, Sumatera Utara berjumlah tinggal sekitar 500 anak, yang berkerja dalam kondisi kerja yang tidak aman, dan beresiko terhadap bahaya-bahaya tenggelam dan kecelakaan-kecelakaan yang mengancam nyawa mereka. .
2. Proyek ILO-IPEC di Sektor Perikanan tahap I yang dilaksanakan pada tahun 1999-2002, ada sekitar 900 anak-anak yang sudah ditarik dari pekerjaannya di jermal dan sekitar 4,000 anak berhasil dicegah bekerja di jermal.
3. Dalam proyek tahap ke II (2002-2004) ; diperkirakan akan telah ada sekitar 1,400 anak-anak yang akan ditarik dari pekerjaannya di jermal; dan 1,900 anak yang besar kemungkinan akan bekerja di jermal akan dicegah melakukan pekerjaan tersebut; dan sekitar 700 anggota keluarga yang dewasa, khususnya para wanita, akan diberikan pelayanan-pelayanan langsung yang berkaitan dengan pengorganisasian masyarakat, budidaya, dan skema keuangan mikro.

Sama halnya dengan mereka yang bekerja pada sektor yang relatif menantang seperti di laut terdapat pula Anak yang bekerja di Industri (Rotan, Garmen, Tekstil, dan Alaskaki). Gambaran mengenai jumlah mereka yang bekerja pada lingkungan ini adalah sebagai berikut:

1. ILO IPEC pada tahun 2002 masih menemukan sekitar 700 anak-anak yang bekerja di sektor informal pembuatan alas kaki di Cibaduyut, Jawa Barat. Dan diperkirakan sekitar 2000 anak yang besar kemungkinan akan melakukan pekerjaan di sektor ini.
2. Dalam Proyek ILO IPEC tahap ke II (2002-2004), diperkirakan akan telah ada sekitar 1,500 anak-anak yang akan ditarik dari pekerjaannya di sektor ini; dan sekitar 3,500 anak-anak yang besar kemungkinan untuk bergabung akan dicegah; dan sekitar 1,100 anggota keluarga dewasa, khususnya para wanita, akan diberikan pelayanan langsung yang berkaitan dengan pengorganisasian masyarakat, budidaya, skema keuangan mikro
3. Hasil awal survey kesehatan yang dilakukan ILO-IPEC pada tahun 2001 menunjukkan 98% pekerja anak menderita flu dan pusing kepala, 98% keseleo dan sakit otot, 90% batuk-batuk, 48% mimisan, 25% asma dan 2% TBC.
4. OSurvai Angkatan Kerja Nasional yang dilakukan BPS pada tahun 1999 menyebutkan angka 655,311 anak usia 15-17 tahun bekerja di industri-industri di seluruh pelosok Indonesia.

Berbeda dengan situasi kerja yang dialami anak pada situasi dipermukaan, terdapat pula anak yang bekerja lebih beresiko yaitu dipertambangan. Anak yang bekerja di Pertambangan adalah sebagai berikut:

1. Kajian cepat yang dilakukan oleh ILO-IPEC pada tahun 1999, menyebutkan jumlah pekerja anak usia 10-19 tahun yang bekerja di pertambangan emas di Kalimantan Tengah ada sekitar 3,815 anak.

2. Kajian cepat yang dikukan oleh ILO-IPEC pada tahun 2002 memperkirakan ada sekitar 16,000 anak usia 15 anak dan sekitar 8,500 anak usia 15-17 tahun yang bekerja di pertambangan emas di seluruh pelosok Indonesia, sebagian besar di daerah Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, Jawa Tengan dan Jawa Barat.

Selain situasi kerja yang demikian ekstrem, terdapat sejumlah pekerja anak yang secara terselubung mungkin tidak secara formal dimasukkan kedalam bekerja, seperti pembantu rumah tangga, konstruksi dan perkebunan. Gambaran anak yang bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga adalah sebagai berikut:

1. Survai kecil yang dilakukan ILO-IPEC tahun 1995 55% dari jumlah pembantu rumah tangga di Jakarta dan sekitarnya adalah anak-anak ; 30% diantaranya anak-anak berusia dibawah 15 tahun.
2. Data BPS tahun 1999 menunjukkan jumlah pembantu rumah tangga diseluruh pelosok Indonsia ada sekitar 1,400,000, dan sekitar 310,000 diataranya adalah anak-anak yang berusia 10-18 tahun dengan komposisi 7% anak laki-laki dan 93% anak perempuan.
3. Temuan survai awal yang dilakukan IIO-IPEC bekerja sama dengan Universitas Indonesia pada tahun 2002-2003 diperkirakan ada sekitar 2,594,399 anak yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Jakarta dan sekitarnya.

Adapun anak yang bekerja pada sektor konstruksi adalah sebagai berikut:

- a. Survai Ketenagakerjaan Nasional yang dilakukan oleh BPS tahun 1999 ditemukan sekitar 6,912 anak anak berusia dibawah 15 tahun dan sekitar 96,623 anak-anak yang berusia 15-17 mengerjakan pekerjaan konstruksi.

Adapun anak yang bekerja pada sektor perkebunan, adalah sebagai berikut:

- b. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi memperkirakan bahwa pada tahun 2000 ada sekitar 10,000,000 pekerja di perkebunan di Sumatra Utara dan Riau, yang 10,8% diantaranya adalah pekerja anak.

### *Kegiatan 3*

*Apa yang dimaksud dengan mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial bagi pekerja anak? Coba perhatikan anak seperti anak jalanan yang karena terpaksa harus bekerja di bawah umur? Apakah pengaruh pada perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial mereka ?*

### **Penganguran dan Permasalahannya**

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* terdiri dari (1) golongan yang bekerja, dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan atau angkatan kerja merupakan kelompok masyarakat yang termasuk angkatan kerja yang mau dan ingin bekerja. Mereka juga disebut orang yang menawarkan kerja. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga, dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan dengan kata lain kelompok bukan angkatan kerja adalah mereka yang termasuk kelompok tenaga kerja, tetapi mereka tidak bersedia untuk bekerja meskipun ada permintaan kerja. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potensial labor force*.



$$\text{Tenaga Kerja} = \text{Angkatan Kerja} + \text{Bukan Angkatan}$$

### Angkatan Kerja dan Pasar Kerja

Besarnya penyediaan atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Di antara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja atau *employed persons*. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan. Mereka dinamakan pencari kerja atau penganggur. Jumlah yang bekerja dan pencari pekerja dinamakan *angkatan kerja* atau *labor force*.

$$\text{Penyediaan TK} = \text{Angkatan Kerja} = \text{Supply TK}$$

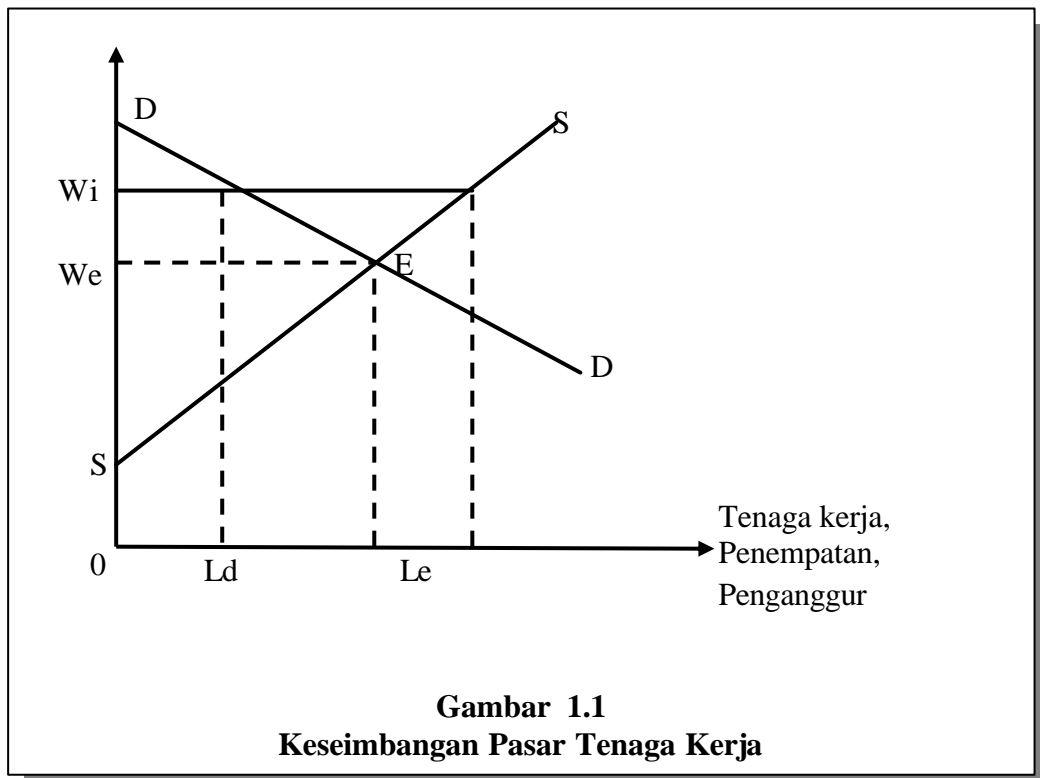
$$\text{Angkatan Kerja} = \text{Yang Bekerja} + \text{Penganggur}$$

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan atau *demand* dalam masyarakat. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah.

Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja dinamakan *pasar kerja*. Seseorang dalam pasar kerja berarti dia menawarkan jasanya untuk produksi, apakah dia sedang bekerja atau mencari pekerjaan.

Besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja atau *tingkat employment*) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah.

Dalam Ekonomi Neoklasik diasumsikan bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Ini dilukiskan dengan garis SS pada gambar 1.1. sebaliknya permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah meningkat. Ini dilukiskan dengan garis DD pada gambar 1.1.



Dengan asumsi bahwa semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar kerja, maka teori neoklasik beranggapan bahwa jumlah penyediaan tenaga kerja selalu sama dengan permintaan. ( $L_e$  dalam Gambar 1.1.) Keadaan di mana penyediaan tenaga sama dengan permintaan dinamakan titik ekuilibrium (Titik E). dalam hal penyediaan tenaga sama dengan permintaan, tidak terjadi pengangguran.

Dalam kenyataan, titik ekulibrum itu tidak pernah tercapai karena informasi memang tidak pernah sempurna dan hambatan-hambatan institusional selalu ada. Akan dibicarakan lebih lanjut bahwa upah yang berlaku ( $W_i$ ) pada umumnya lebih besar dari upah ekuilibrium ( $W_e$ ). Pada tingkat upah  $W_i$ , jumlah penyediaan tenaga adalah  $L_s$  sedang permintaan hanya sebesar  $L_d$ . Selisih antara  $L_s$  dan  $L_d$  merupakan jumlah penganggur.

Bilamanakah seseorang digolongkan sebagai bekerja dan bilamana sebagai penganggur? Sebagaimana halnya penentuan batas umur untuk tenaga kerja, maka definisi yang diberikan untuk membedakan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, demikian juga bekerja dan menganggur, tidak dapat dengan sepenuhnya menggambarkan atau mencakup keadaan yang sebenarnya. Misalnya seorang pembantu rumah tangga yang mendapat upah digolongkan sebagai bekerja dan oleh sebab itu disebut angkatan kerja. Sebaliknya seorang ibu rumah tangga yang melakukan pekerjaan sama atau lebih banyak dari pekerjaan yang dilakukan oleh pembantu rumah tangga tidak tergolong angkatan kerja.

### PENDUDUK YANG BEKERJA MENURUT STATUS PEKERJAAN DAN JENIS KELAMIN, TAHUN 2003

Status Pekerjaan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1. Berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain	12,011	4,644	16,655
2. Berusaha dibantu anggota rumah tangga	17,939	4,095	22,034
3. Berusaha dgn buruh tetap	2,389	319	2,708
4. Pekerja/Buruh/Karyawan	16,792	7,037	23,829
5. Pekerja bebas di pertanian	2,981	1,574	4,555
6. Pekerja bebas di non pertanian	2,801	457	3,258
7. Pekerja tak dibayar	4,996	12,750	17,746
<b>Jumlah</b>	<b>59,909</b>	<b>30,876</b>	<b>90,785</b>

**Sumber :** BPS, *Sakernas Tahun 2003 (data diolah dalam Ribu Orang)*

Tiap negara dapat memberikan pengertian yang berbeda mengenai definisi bekerja dan menganggur, dan definisi itu dapat berubah menurut waktu. Di Indonesia pekerja adalah mereka yang sudah bekerja dan minimal memenuhi syarat-syarat sebagai pekerja, yaitu:

1. orang yang bekerja minimal 40 jam perminggu
2. dan mendapatkan upah minimum sesuai dengan standar UMR
3. mereka bekerja sesuai dengan keahlian dan pendidikannya.

Juga tergolong sebagai bekerja, mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak bekerja atau bekerja kurang dari dua hari tetapi mereka adalah: (1) pekerja tetap pada kantor pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok atau mangkir; (2) petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang sedang tidak bekerja karena menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawahnya; dan (3) orang yang bekerja dalam bidang keahlian seperti dokter, konsultan, tukang cukur, dan lain-lain. Selain itu apabila orang tersebut sudah bekerja tapi tidak memenuhi kriteria sebagai pekerja mereka dinamakan setengah pengangguran.

Sebaliknya *penganggur adalah orang yang tidak bekerja sama sekali ayau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan*

Secara singkat:

$$\text{Angkatan Kerja} = \text{Pekerja} + \text{Penganggur}$$

Tingkat pengangguran adalah perbandingan jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja, dinyatakan dalam persen.

Jadi:

$$\text{Tingkat Pengangguran} = \frac{\text{jumlah penganggur}}{\text{jumlah angkatan kerja}} \times 100\%$$

### **Bukan Angkatan Kerja**

Sebagaimana dikemukakan di atas, kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari tiga golongan, yakni: golongan yang masih sekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga, yaitu mereka yang mengurus rumah tangga tanpa upah; dan (3) golongan lain-lain. Yang tergolong dalam lain-lain ini ada dua macam, yaitu: (a) penerima pendapatan, yakni mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atau simpanan atau sewa atas milik; dan (b) mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia, cacat, dalam penjara atau sakit kronis.

Pada dasarnya mereka yang termasuk pada kelompok bukan angkatan kerja ini (kecuali yang terakhir yaitu mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain) sewaktu-waktu dapat terjun untuk ikut bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini dapat juga

disebutkan sebagai angkatan kerja potensial (*potential labor force*). Termasuk dalam kelompok angkatan kerja potensial ini mereka yang menarik diri dari pasar kerja. Misalnya setelah cukup lama tidak berhasil memperoleh pekerjaan yang diharapkan, seseorang dapat mengurungkan niatnya mencari pekerjaan dimaksud. Mereka sebenarnya masih ingin bekerja, akan tetapi tidak aktif mencari pekerjaan. Mereka disebut *discouraged workers*, yang sementara keluar dari pasar kerja, karena tidak berhasil memperoleh pekerjaan yang diharapkan.

Bila kondisi pekerjaan cukup menarik atau bila keluarga tidak mampu membiayai sekolah, maka tenaga kerja yang tergolong sekolah akan

meninggalkan sekolahnya untuk sementara dan mencari pekerjaan. Sebaliknya orang tersebut akan kembali lagi ke bangku sekolah bila kondisi pekerjaan berubah menjadi kurang menarik dan/atau keluarga sudah mampu membiayainya. Demikian juga tenaga kerja yang mengurus rumah tangga akan masuk pasar kerja bila tingkat upah tinggi dan/atau bila penghasilan keluarga rendah relatif terhadap kebutuhannya. Mereka akan kembali mengurus rumah tangga bila keadaan sebaliknya terjadi. Golongan penduduk yang seperti itu dinamakan juga *angkatan kerja sekunder*, dibedakan terhadap *angkatan kerja primer* yaitu mereka yang secara terus-menerus berada dalam pasar kerja (bekerja atau mencari kerja).

### **Jenis-jenis Pengangguran**

Menurut sebab terjadinya, pengangguran dapat digolongkan kedalam tiga jenis yaitu pengangguran friksional, struktural, dan musiman.

#### **a. Pengangguran Konjungtural (*cycle unemployment*)**

Pengangguran konjungtural adalah pengangguran yang diakibatkan oleh perubahan gelombang (naik turunnya) kehidupan perekonomian.

Pada saat perekonomian mengalami resesi (kemunduran) dan masa depresi (kehancuran), perusahaan-perusahaan banyak yang mengalami kerugian. Jika perusahaan dalam keadaan merugi, sebagian tenaga kerja yang dipekerjakan tidak dapat diberi gaji sehingga perusahaan akan mengambil kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap sebagian para pekerjanya. Mereka yang di-PHK akan menjadi penganggur. Penganggur demikian disebut sebagai penganggur konjungtural.

#### **b. Pengangguran Struktural**

Pengangguran struktural terjadi karena adanya perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian

memerlukan perubahan dalam keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan keterampilan baru tersebut. Misalnya dalam suatu pergeseran dari ekonomi yang berat agraris menjadi ekonomi yang berat industri, di satu pihak, akan terjadi pengurangan di sektor pertanian, dan di pihak lain bertambah kebutuhan di sektor industri. Akan tetapi tenaga yang berlebih di sektor pertanian tidak dapat begitu saja diserap di sektor industri, karena sektor industri memerlukan tenaga dengan keterampilan tertentu. Akibatnya tenaga berlebih di sektor pertanian tersebut merupakan pengangguran struktural.

Bentuk pengangguran struktural yang lain adalah terjadinya pengurangan pekerja akibat penggunaan alat-alat dan teknologi maju. Penggunaan traktor misalnya dapat menimbulkan pengangguran di kalangan buruh tani.

Penganggur sebagai akibat perubahan struktur perekonomian pada dasarnya memerlukan tambahan latihan untuk memperoleh keterampilan baru yang sesuai dengan permintaan dan teknologi baru.

Lamanya pengangguran struktural pada umumnya lebih panjang dari lamanya pengangguran friksional. Namun dalam survey atau sensus, kedua jenis pengangguran tersebut sukar dibedakan.

### c. Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berbentuk sekedar waktu yang diperlukan selama prosedur pelamaran dan seleksi, atau terjadi karena faktor jarak atau kurangnya informasi. Di satu pihak, pencari kerja hanya sekedar mencari pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan yang tertinggi dan kondisi kerja yang terbaik diantara beberapa alternatif. Proses pemilihan seperti

itu memerlukan waktu. Di lain pihak, pengusaha tidak begitu saja mengisi lowongan kerja yang ada dengan orang yang pertama kali datang melamar. Untuk mengisi suatu lowongan kerja tertentu pengusaha cenderung untuk memilih seorang yang dianggap terbaik diantara calon-calon yang ada. Pengisian lowongan seperti itu memerlukan proses seleksi, berarti membutuhkan waktu. Selama proses yang demikian. Seorang pelamar yang menunggu panggilan untuk seleksi atau ujian masuk (yang belum pasti diterima) adalah tergolong penganggur friksional.

Pengangguran friksional dapat pula terjadi karena kurangnya mobilitas pencari kerja di mana lowongan pekerjaan justru terdapat bukan di sekitar tempat tinggal si pencari kerja. Misalnya pencari kerja terkumpul di Jakarta sedang lowongan pekerjaan terdapat di luar Jakarta.

Bentuk ketiga pengangguran friksional terjadi karena pencari kerja tidak mengetahui di mana adanya lowongan pekerjaan dan demikian juga pengusaha tidak mengetahui di mana tenaga-tenaga yang sesuai.

Dengan sepiantas lalu dapat disimpulkan bahwa pengangguran friksional merupakan sesuatu yang tidak dapat dielakkan secara teoritis jangka waktu pengangguran tersebut dapat dipersingkat melalui penyediaan informasi pasar yang lebih lengkap.

#### d. Pengangguran Musiman

Pengangguran musiman terjadi karena perubahan musim. Di luar musim panen dan turun ke sawah banyak orang yang tidak mempunyai kegiatan ekonomis, mereka hanya sekedar menunggu musim yang baru. Selama masa menunggu tersebut mereka digolongkan sebagai pengangguran musiman.



#### e. Pengangguran Teknologi

Pengangguran teknologi adalah pengangguran yang disebabkan oleh adanya kemajuan teknologi. Hal ini terjadi karena adanya penggantian tenaga manusia oleh mesin-mesin. Pengangguran ini oleh para ahli dianggap tidak bisa dihindarkan karena perubahan teknologi akan terjadi secara terus menerus.

#### **Penganggur dan Setengah Penganggur**

Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, akhir-akhir ini dikembangkan apa yang disebut pendekatan penggunaan tenaga kerja (*labor utilization approach*). Pendekatan ini menitikberatkan pada seseorang apakah dia cukup dimanfaatkan dalam kerja dilihat dari segi jumlah jam kerja, produktivitas kerja, dan pendapatan yang diperoleh.

Dengan pendekatan ini dibedakan angkatan kerja dalam tiga golongan yaitu orang yang: (a) *menganggur*, yaitu orang yang sama sekali tidak bekerja (*open unemployed*) dan bersedia mencari pekerjaan; (b) *setengah menganggur* (*under employed*), yaitu mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja (*under utilized*) dilihat dari segi jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan; dan (c) *bekerja penuh* atau cukup dimanfaatkan. Seperti disajikan pada tabel di bawah ini yang dikategorikan dalam pengangguran adalah orang-orang yang semuanya berusaha untuk mendapatkan pekerjaan dan belum melakukan pekerjaan.

**PENGANGGUR TERBUKA MENURUT KATEGORI PENGANGGURAN  
DAN JENIS KELAMIN, TAHUN 2003**

<b>Kategori Pengangguran</b>	<b>Laki-Laki</b>	<b>Peremp.</b>	<b>Jumlah</b>
1. Mencari Pekerjaan	3,171	2,452	5,623
2. Mempersiapkan Usaha	49	65	114
3. Merasa Tidak Mungkin Mendapat Pekerjaan	1,417	1,665	3,082
4. Sudah Bekerja tapi Belum Mulai Bekerja	291	421	712
<b>Jumlah</b>	<b>4,928</b>	<b>4,603</b>	<b>9,531</b>

**Sumber :** BPS, Sakernas Tahun 2003 (data diolah dalam Ribu Orang)

Setengah penganggur (*underemployed persons*) dapat digolongkan berdasarkan jumlah jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan dalam dua kelompok, yaitu: (i) *Setengah penganggur kentara* (visible underemployed) yakni mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu; dan (ii) *Setengah penganggur tidak kentara* (invisible underemployed) atau *penganggur terselubung* (disguised unemployed), yaitu mereka yang produktivitas dan pendapatannya rendah.

Yang tetap masih sulit diukur adalah penganggur terselubung dalam bentuk produktivitas kerja dan pendapatan yang rendah. Pada dasarnya orang berproduktivitas rendah karena empat kemungkinan. Kemungkinan pertama disebabkan kurangnya keterampilan. Biasanya orang kurang terampil dalam pekerjaan karena pendidikan yang diterima di sekolah kadang-kadang terlalu umum dan tidak dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan. Akibatnya dapat terjadi bahwa orang yang sudah berpendidikan agak tinggi tetap masih mempunyai produktivitas kerja yang rendah. Demikian juga orang yang baru mulai bekerja atau kurang pengalaman kerja biasanya mempunyai produktivitas rendah. Rendahnya produktivitas kerja dengan alasan seperti itu biasanya

dapat ditingkatkan melalui latihan kerja di luar maupun di tempat kerja, namun bagaimana mengukurnya tetap masih merupakan pekerjaan yang sulit.

Kemungkinan kedua yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja seseorang adalah kurangnya sarana-sarana penunjang. Ini dapat berbentuk kurangnya alat kerja (seperti kertas, mesin ketik, penerangan yang baik, alat pengangkutan, dll.), kurangnya organisasi dan manajemen pimpinan. Rendahnya produktivitas kerja tenaga kerja dapat terjadi karena ketidakmampuan pimpinan menumbuhkan motivasi dan membina kerjasama yang baik antar pekerja, serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua tenaga kerja. Salah penempatan juga merupakan salah satu penyebab produktivitas kerja rendah.

Kemungkinan lain penyebab rendahnya produktivitas kerja tenaga kerja adalah rendahnya tingkat kesehatan dan gizi. Akhirnya produktivitas kerja rendah dapat juga diakibatkan rendahnya tingkat upah dan sistem pengupahan yang tidak mengandung sistem pemberian insentif bagi tenaga kerja yang berprestasi baik. Upah yang rendah tidak mendorong kegairahan kerja. Upah yang rendah juga mengakibatkan tingkat kesehatan dan konsumsi yang terbatas dan oleh sebab itu produktivitas kerja menjadi rendah juga.

Kita dapat menyaksikan dan merasakan adanya produktivitas kerja yang rendah apakah itu karena kurangnya keterampilan, kurangnya sarana-sarana penunjang, salah penempatan, rendahnya tingkat kesehatan gizi, tingkat upah yang rendah dan lain-lain. Namun cara pengukurannya dan penentuan batas antara produktivitas kerja yang rendah dan tinggi belum dikembangkan secara terperinci.

Orang yang produktivitas kerjanya rendah atau mereka yang setengah menganggur secara kentara biasanya juga berpenghasilan rendah. Akan tetapi dengan adanya adanya ketidaksempurnaan pasar dan faktor-faktor institusional banyak orang yang berpenghasilan rendah walaupun mereka bekerja penuh.

Dalam hal inipun timbul masalah pengukuran penghasilan dan penentuan batas antara berpenghasilan rendah dan tinggi. Dr. Philip M. Hauser misalnya menyarankan untuk menggunakan golongan berpenghasilan 5 atau 10 persen terendah sebagai garis batas untuk setengah penganggur tak kentara. Bila tidak mungkin mengumpulkan informasi mengenai pendapatan maka lebih lanjut disarankan supaya menggunakan data mengenai kualitas perumahan, kepemilikan barang-barang rumah tangga dan lain-lain sebagai pengganti indeks penghasilan.

Selain terjadi ketidakseimbangan antara percepatan pertumbuhan jumlah angkatan kerja dengan pergerakan kesempatan kerja, ternyata karena perkembangan teknologi prasyarat yang dibutuhkan kesempatan lapangan kerja baru tidak dapat dipenuhi pencari kerja. Artinya, kualitas pengangguran tidak dapat memenuhi prasyarat lowongan yang ada.

Pengangguran berdimensi luas, yaitu selain masalah ketenagakerjaan ternyata juga berdimensi ekonomi politik. Pengangguran jika tidak dikelola secara baik akan merupakan pemborosan, menjadi beban masyarakat. Namun di sisi yang lain bila dikelola secara tepat, pengangguran dapat menjadi tenaga profesional yang produktif dan menjadi aset bangsa yang tinggi nilainya.

Dampak krisis moneter dan ekonomi sekarang ini telah menimbulkan kelesuan ekonomi di semua sektor. Perusahaan yang semula diharapkan akan tumbuh dan berkembang menyerap angkatan kerja baru, terpaksa tertunda dalam kurun waktu 3-5 tahun mendatang. Sementara sudah mulai banyak perusahaan yang sedang mempersiapkan pemutusan hubungan kerja bagi sebagian pekerjanya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang merupakan salah satu dampak dari krisis moneter sangat ditakuti oleh para pekerja belakangan ini. Pada awalnya ketakutan ini hanya dirasakan terutama oleh para pekerja tidak terdidik (*unskilled labor*) di sektor konstruksi dan bangunan, para buruh

industri-industri padat karya seperti tekstil dan sepatu, yang memang rawan dari krisis dan sekaligus tindakan PHK secara sepihak. Namun ternyata, dalam perkembangannya, hampir seluruh pekerja di sebagian sektor usaha terkena stres, terutama ketika pemerintah secara tiba-tiba menutup operasi bank-bank swasta yang dinilai bermasalah.

Dengan menggunakan estimasi data PDB untuk tahun 1998, yaitu -15%, pengangguran terbuka akan meningkat menjadi 17,0 juta atau 18% dari seluruh angkatan kerja, setengah pengangguran akan meningkat dua kali lipat dari tahun 1996, menjadi 18 juta orang pada tahun 1998. Dengan sendirinya total pengangguran pada tahun 1998 sekitar 35 juta orang atau 37,9% dari seluruh angkatan kerja.

Untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan, khususnya dampak krisis moneter dan ekonomi, pemerintah melaksanakan program padat karya yang bersifat *crash program*. Program tersebut terdiri dari dua pola, yaitu program padat karya tenaga kerja tidak terampil dan program padat karya tenaga kerja terampil.

### **Akibat Pengangguran**

#### *Fenomena Jobless Growth*

Fenomena peningkatan penduduk yang tidak mempunyai kerja (*jobless growth phenomenon*) tidak hanya merisaukan negara sedang berkembang, tetapi juga merisaukan negara maju. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi, dua sampai tiga kali lipat di negara maju selama jangka waktu 30 tahun, ternyata tidak diikuti oleh pertumbuhan kesempatan kerja secara nyata. Penggunaan teknologi hampir di semua sektor ekonomi telah mengurangi kesempatan kerja. Jeremy Rifkin dalam bukunya "*The End of Job*" mengemukakan bahwa di masa depan tidak akan ada lagi petani, pekerja pabrik dan bahkan pekerja di sektor pelayanan. Selanjutnya ia mengatakan bahwa tidak begitu menggebu atas pendewaan teknologi guna pertumbuhan ekonomi. Tiap ada pernyataan yang

menga njurkan penggunaan teknologi, ia selalu memikirkan berapa pekerjaan yang akan hilang. Penggunaan teknologi pada hakikatnya cenderung menghilangkan pekerjaan manusia. Penggunaan *software* akuntansi dalam komputer seperti *Peach Tree* dan semacamnya, mengakibatkan hilangnya kesempatan bagi pekerja pembukuan. Kalau dulu ada petugas pemegang buku harian, buku stok, buku bank dan lain-lain, sekarang dengan adanya *software* tersebut maka pemegang buku tidak punya pekerjaan. Di masa depan tidak akan ada lagi pemegang buku. Ini merupakan salah satu contoh nyata bagaimana penggunaan teknologi menghapus pekerjaan.

Gejala berikut ini memperparah kondisi ketenagakerjaan kita. Orang yang bekerja biasanya digolongkan ke dalam dua kelompok yaitu pekerja primer dan sekunder. Pekerja primer adalah pekerja yang mapan, gaji cukup, lingkungan kerja baik. Kelompok ini adalah mereka yang bekerja di perkantoran jalan Thamrin dan Kuningan Jakarta. Pekerja sekunder adalah pekerja marginal atau pekerja kelas pinggiran. Mereka bekerja tidak menentu, gaji yang diperoleh kecil dan jangka waktu penerimaan tidak tentu, lingkungan dan kondisi kerja jelek. Mereka biasanya disebut bekerja pada sektor informal, di pinggiran kota, atau kalau ada di pusat kota mereka bekerja sebagai kaki lima yang sering dikejar tim ketertiban umum. Akhir-akhir ini berkembang pekerja tersier, mereka adalah yang dikucilkan secara sosial (*socially excluded people*). Mereka tidak punya pekerjaan yang tetap, kurang pendidikan dan tidak dapat fasilitas mengikuti pendidikan dan tidak mempunyai pendapatan, sehingga tidak dapat berpartisipasi secara sosial dalam masyarakat. Kalau mereka berjalan-jalan di suatu lingkungan sosial yang baik saja sudah dicurigai sebagai maling. Gejala ini dapat diamati pada saat kampanye pemilu, mereka tidak takut kehilangan nyawa dengan bertindak nekat. Mereka yang dijuluki kelompok *bonek*, *preman* dan semacamnya adalah termasuk golongan pekerja tersier ini.

Apabila kita berbicara mengenai teknologi pada sektor modern maka kita hanya berbicara mengenai pekerja primer, yang saya perkirakan jumlahnya hanyalah sekitar 15,4 juta orang (Sakernas, 1996, BPS). Sedangkan pekerja sekunder diperkirakan sekitar 77 juta orang (termasuk petani tradisional). Pekerja tersier belum ada data, dan mungkin sekitar 4 sampai 5 juta orang. Walaupun jumlah mereka kecil tetapi kelompok ini merupakan kerak masyarakat. Untuk mengatasi kelompok ini menjadi kelompok yang dapat dia kui masyarakat, solusinya tidak hanya memberikan pelatihan dan pekerjaan tetapi juga mensosialisasikan mereka, mengembalikan sebagai masyarakat yang berbudaya.

Mengatasi masalah pengangguran memerlukan strategi pemecahan yang multi dimensional. Pemerintah, dunia usaha dan masyarakat secara bersama-sama melakukan kebijaksanaan makro, sektoral dan regional. Di sektor pertanian, agrobisnis kiranya merupakan andalan untuk memecahkan masalah pengangguran. Tingkat produktivitas petani ditingkatkan dengan pemberian bibit yang baik dan rekayasa ilmu genetika. Banyak negara menyusun institusi, yang mengatur tugas petani adalah hanya menanam, sedangkan pemerintah memberikan garansi dan perlindungan harga; pembibitan dilaksanakan oleh lembaga pembibit profesional, dan pemasaran oleh koperasi. Dengan demikian maka akan ada spesialisasi dan peningkatan produktivitas. Pengentasan pengangguran adalah tanggung jawab kita semua. Untuk mengatasi masalah terbesar yaitu pekerja sekunder diperlukan program PU yang menyeluruh dalam satu kerangka. Contoh yang telah berhasil adalah program *new deal* pada akhir dunia ke II di Amerika Serikat, yang menjadi landasan kuat untuk membawa bangsa Amerika maju seperti sekarang ini.

### **Masalah Ketenagakerjaan dalam Era Globalisasi**

Flores A. Maljers, CEO dari Unilever N.V. (Randals, Schuler & Susan E. Jackson, 1992) yang menyatakan bahwa "Kendala terbesar yang dihadapi

perusahaan dalam menghadapi globalisasi adalah keterbatasan sumber daya manusia, bukan terbatasnya modal". Pendapat semacam ini jelas menunjukkan adanya pergeseran paradigma dalam masyarakat industri, yang tidak lagi mendudukan modal sebagai satu-satunya sumber daya utama tetapi telah terbuka kesadaran bahwa manusia akan menjadi yang utama. Hal demikian dikarenakan manusia merupakan unsur penting dalam kompetisi dan mempunyai strategi bertahan yang baik di arena domestik maupun global.

### **Pendekatan Tenaga Kerja dan Penggunaan Tenaga Kerja**

Dari uraian di atas nampak bahwa analisa tenaga kerja melalui pendekatan penggunaan tenaga kerja (*labor utilization approach*) ternyata lebih rumit daripada analisa yang dilakukan melalui pendekatan angkatan kerja (*labor force approach*). Akan tetapi dalam hubungannya dengan penyusunan kebijaksanaan, yang pertama memberikan gambaran tenaga kerja yang lebih realistis dan alternatif yang lebih luas. Pendekatan angkatan kerja hanya membedakan antara bekerja dan menganggur. Padahal di kalangan yang tergolong bekerja masih terdapat masalah besar dalam bentuk setengah penganggur yang kentara maupun tidak kentara.

Pendekatan penggunaan tenaga kerja mencoba mengungkapkan masalah yang dihadapi oleh terutama mereka yang setengah menganggur. Angka setengah penganggur yang kentara misalnya dapat dianggap sebagai petunjuk tambahan kesempatan yang diperlukan untuk penganggur terbuka. Dalam hal ini memang masih perlu diselidiki lebih lanjut berapa permintaan efektif di kalangan setengah penganggur kentara tersebut, karena sebagian mereka mungkin memang menghendaki kerja tak penuh (*part time*).

Informasi mengenai jumlah tenaga kerja yang mempunyai produktivitas kerja rendah merupakan petunjuk akan kebutuhan latihan, perbaikan dalam cara-cara penempatan orang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya,



dan/atau perbaikan organisasi serta penyediaan sarana penunjang lainnya. Demikian juga informasi mengenai tingkat pendapatan dapat memberikan petunjuk mengenai cara-cara pemerataan pendapatan. Walaupun jumlah setengah penganggur berdasarkan produktivitas kerja dan penghasilan rendah tersebut belum dapat dihitung secara tepat, namun perhitungan kasar bahkan informasi yang sifatnya relatif dan kuantitatif cukup bermanfaat untuk memberikan arah kebijaksanaan yang akan diambil.

Adanya perbedaan jumlah jam kerja, usaha kerja, kualitas kerja dan tingkat pendapatan seperti diuraikan di atas tidak atau kurang diperhatikan dalam analisa tradisional. Ekonomi neoklasik selalu berpedoman kepada tenaga kerja yang homogen dan informasi lengkap, dan oleh sebab itu tidak mampu menerangkan terjadinya pengangguran, setengah pengangguran dan perbedaan tingkat upah.

Selanjutnya kita akan memberikan perhatian besar kepada adanya perbedaan-perbedaan tersebut dan adanya faktor-faktor hambatan institusional. Dengan demikian dalam analisa penyediaan tenaga kerja misalnya kita akan membahas rumah tangga sebagai unit pengambilan keputusan, jumlah jam kerja, dan faktor pendidikan. Di pihak lain, dalam analisa penggunaan tenaga kerja, kita membahas pengaruh tingkat upah minimum, perjanjian kerja dan lingkungan kerja.

#### *Kegiatan 4*

1. Carilah informasi Upah Minimum Regional saat ini di kota anda! Berapakah upah pekerja yang berlaku di daerah anda! Berapakah upah pekerja yang berlaku di daerah anda untuk pekerja lulusan SLTA, D3 dan S1? Kesimpulan apakah informasi yang anda dapatkan dari informasi tersebut!
2. Bagaimanakah pendapat anda tentang hubungan kesempatan kerja, kualitas tenaga kerja dan pengangguran di Indonesia lalu berikanlah analisa anda mengenai kualitas tenaga kerja di Indonesia!
3. Perhatikan tabel di bawah ini!

TAHUN	PEKERJA	PENGANGGURAN
2001	32.651.000	8.005.000
2002	33.123.000	9.132.000
2003	31.643.000	9.531.000

Berdasarkan tabel di atas, tentukanlah:

- Angkatan kerja tahun 2001, 2002, dan 2003
- Tingkat pengangguran tahun 2001, 2002, dan 2003
- Penyediaan tenaga kerja tahun 2001, 2002, dan 2003

### **Pengiriman Tenaga Kerja ke Luar Negeri**

Kondisi perekonomian dan tenaga kerja adalah dua hal yang saling berhubungan. Sejak perekonomian nasional terpuruk tujuh tahun silam, angka pengangguran pun mulai membengkak. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), selama kurun waktu tujuh tahun itu baik jumlah pengangguran terbuka maupun setengah pengangguran terus meninggi. Pada tahun 2000, misalnya jumlah pengangguran terbuka mencapai 5,8 juta orang (5,80%), kemudian naik menjadi 8 juta (8,10%), dan melaju lagi ke angka 9,1 juta orang (9,06). Pada tahun lalu, angka itu terus membengkak menjadi 9,5 juta (9,50%) dan di tahun ini laju angka itu terus naik.

Namun, masih menurut BPS, angka setengah pengangguran cenderung berfluktuatif dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2000, angka setengah pengangguran mencapai puncaknya yakni sebanyak 30,1 juta (33,50%), kemudian turun 27,7 juta (30,54%), dan naik lagi menjadi 28,9 juta (31,50). Tahun lalu angka setengah pengangguran itu turun kembali menjadi 28,5 juta (31,36%).

Tingginya angka pengangguran tersebut disebabkan tidak tersedianya lapangan pekerjaan di tanah air. Sejumlah perusahaan bangkrut, mengurangi pegawai atau merelokasi usahanya ke negara lain. Kondisi itu mendorong

larinya pencari kerja ke sejumlah negara, khususnya Timur Tengah, Malaysia, Singapura, Brunai, Taiwan, Korea, Australia, dan Hongkong.

Sayangnya, para pencari kerja ke luar negeri (TKI) itu banyak yang terjatuh dengan perusahaan pengerah tenaga kerja. Mereka dikirim ke negara tujuan tanpa dengan jalur resmi dan akhirnya tersandung dengan perizinan ketika mereka sudah berada di negara, tempat mereka mencari nafkah. Di sisi lain, para TKW, meski lewat jalur resmi, tetapi mereka banyak mendapat perlakuan buruk dari para majikannya. Ada yang disiksa sampai mengalami luka-luka karena hanya masalah sepele, banyak yang tidak digaji oleh majikannya, di-PKH, diperkosa, bahkan dibunuh dengan cara seolah-olah bunuh diri, misalnya melompat (terjun) dari gedung bertingkat. Terakhir, dua TKW di Irak disandera oleh sekelompok bersenjata di negara yang tengah bergejolak itu.

Menurut data Depnakertrans, kasus yang dialami TKI pada tahun 2002 di Hongkong, Malaysia, Korea, Taiwan, dan Arab Saudi mencapai 1.439 kasus pengaduan. Kejadian terbanyak di Arab, sekitar 727 kasus. Dari kasus tersebut sebagian besar masalah gaji (441 kasus), perlakuan tidak manusiawi (190 kasus), PHK sepihak oleh pemberi kerja (172 kasus). Dari sekitar 350 ribu TKI yang ditempatkan di luar negeri selama 2003, sebanyak 38 ribu orang di antaranya bermasalah.

Masalah pengangguran dan TKI tersebut selama ini bergejolak dan tampaknya akan tetap menjadi persoalan serius bagi pemerintahan. Bagaimana seharusnya pola dan konsep penanganan pengangguran serta upaya memperkecil masalah TKI kita? Mampukan pemerintahan duet Susilo Bambang Yudhoyono dan Jusuf Kalla menekan angka pengangguran dengan membuka lapangan kerja seperti yang mereka janjikan saat berkampanye dulu serta

mengeliminir persoalan TKI? Bagaimana harapan masyarakat terhadap pemerintah ke depan dalam menangani persoalan tersebut?

## PENEMPATAN TKI FORMAL DAN INFORMAL KE LUAR NEGERI TAHUN 2004

No.	Negara Penempatan	Formal	Informal	Jumlah
<b>I.</b>	<b>ASIA PASIFIK</b>			
1	Malaysia	7,747	12,260	20,007
2	Singapura	0	3,966	3,966
3	Brunei Darussalam	0	2	2
4	Hongkong	0	959	959
5	Taiwan	405	2	407
6	Korea Selatan	470	0	470
7	Jepang	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>8,622</b>	<b>17,189</b>	<b>25,811</b>
<b>II.</b>	<b>TIMUR TENGAH &amp; AFRIKA</b>			
1	Saudi Arabia	92	44,290	44,382
2	Uni Emirat Arab	18	7,104	7,122
3	Kuwait	9	3,457	3,466
4	Bahrain	0	0	0
5	Qatar	0	0	0
6	Oman	0	0	0
7	Yordania	0	0	0
8	Yaman	0	0	0
9	Cyprus	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>119</b>	<b>54,851</b>	<b>54,970</b>
<b>III.</b>	<b>AMERIKA</b>			
	Amerika Serikat	5	0	5
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>IV.</b>	<b>EROPA</b>			
1	Belanda	0	0	0
2	Inggris	0	0	0
3	Italia	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Jumlah</b>		<b>8,746</b>	<b>72,040</b>	<b>80,786</b>

*Sumber* : Depnakertrans, Ditjen PPTKLN  
Data Januari s.d. Maret 2004

Dari gambaran tabel ini, dapat dilihat bahwa tenaga kerja Indonesia umumnya hanya dibernagkatkan ke wilayah Asia dan Arab. Masih sangat terbatas TKI yang diberangkatkan ke Amerika dan Eropah. Menurut Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (P2TKLN) Depnakertrans selama 2,5 tahun terakhir, yaitu dari tahun 1999 s/d Juni 2001 jumlah penempatan TKI tercatat sebesar 968.260 orang dengan rata-rata penempatan TKI pertahun sebesar 387.304 orang. Dari jumlah penempatan TKI tersebut, 47,16% berada di kawasan ASEAN, 34,50% di Timur Tengah, 17,52% di Asia Pasifik, 0,76% di Eropa dan Amerika serta 0,06% diberbagai negara lainnya. Sementara itu, dari jumlah TKI yang ditempatkan, mayoritas adalah TKW yaitu 71,39% dan 28,61% laki-laki.

Sesuai dengan perkembangan hasil pendidikan, terdapat perkembangan lebih baik dari TKI. Beberapa lulusan STM yang sudah berorientasi global, telah memberangkatkan sejumlah lulusannya ke negara Jepang untuk kelautan, demikian juga Lulusan STM teknik elektro dan sekolah perawat, mengirim lulusannya ke negara Asia Timur dan Tengah.

#### *Kegiatan 5*

Lihat kembali tabel di atas. Buatlah persentase pengiriman TKI ke negara Asia Timur/Tenggara, Asia Tengah, Eropah dan Amerika. Buat analisis mengapa persentase pengiiriman TKI demikian tidak merata. Cari alasannya!

#### **Serikat pekerja/buruh**

Untuk memberikan peluang kepada buruh dalam memenuhi haknya diberikan wadah serikat buruh. Keberadaan serikat buruh mempunyai pengakuan tersendiri pada Undang-Undang RI No 21 tahun 2000 tentang

Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan ditegaskan pula sesuai dengan fungsinya dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 dalam bagian hubungan industrial.

Serikat pekerja dibentuk dalam rangka:

- a. bahwa kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara;
- b. bahwa dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat pekerja,/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab;
- c. bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan syarat untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;

Penetapan serikat pekerja sesuai pula dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar daripadanya Hak Untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Dalam ketentuan mengenai serikat buruh yang dimaksud yaitu:

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

- b. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.
- c. Serikat pekerja/serikat buruh diluar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang bekerja diluar perusahaan.
- d. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat buruh dapat bergabung ke dalam konferensi serikat buruh yaitu gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.

Keberadaan serikat pekerja sesuai dengan asas, sifat dan tujuan. Asas serikat pekerja yaitu:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-undang Dasar 1945 sebagai Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- b. Serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Adapun sifat dari dari serikat pekerja yaitu bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Sedangkan tujuan dari serikat pekerja yaitu:

- a. Serikat Pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- b. Untuk mencapai tujuan, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

- 1) sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- 2) sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- 3) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraaturan perundang-undangan yang berlaku;
- 4) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- 5) sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 6) sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Setiap pekerja memiliki hak untuk membentuk serikat pekerja dengan ketentuan:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- c. Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- d. Federasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh.
- e. Federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
- f. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh.



Untuk menjamin penggunaan serikat pekerja dimanfaatkan dalam upaya menyalurkan aspirasi pekerja dan melindungi haknya maka diwajibkan memiliki anggaran dasar yang berisi:

- a. nama dan lambang;
- b. dasar negara, asas, dan tujuan;
- c. tanggal pendirian;
- d. tempat kedudukan;
- e. keanggotaan dan kepengurusan;
- f. sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
- g. ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

Adapun untuk menjadi anggota berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.
- b. Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya.
  - 1) Seorang pekerja /buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh disatu perusahaan.
  - 2) Dalam hal seorang pekerja/buruh dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu serikat pekerja/serikat buruh yang dipilihnya.
- c. Pekerja/buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam satu perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh, tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh diperusahaan yang bersangkutan.

- d. Setiap serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- e. Setiap federasi serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
- f. Pekerja/buruh dapat berhenti menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dengan pernyataan tertulis.
- g. Pekerja/buruh dapat diberhentikan dari serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.
- h. Pekerja/buruh, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh yang berhenti atau tetap bertanggung jawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya terhadap serikat pekerja/serikat buruh.

Hak dan kewajiban serikat pekerja, diatur sebagai berikut:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:
  - 1) membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
  - 2) mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
  - 3) mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
  - 4) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
  - 5) melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain hak yang dimiliki serikat pekerja memiliki kewajiban:

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;

- c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Serikat pekerja memiliki hak perlindungan sebagaimana diatur dalam pasal mengenai perlindungan berorganisasi dimana terdapat ketentuan: Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara.

Sesuai dengan hak perlindungan ini maka kepada perusahaan diberikan ketentuan: memberikan kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.

Perlindungan dan kontrak kerja

Perlindungan kerja dimaksudkan untuk melindungi hak dan kewajiban pekerja/buruh. Untuk melindungi hak dan kewajiban pekerja antara lain melalui kontak kerja yang umumnya dilakukan melalui serikat pekerja/buruh.

Perlindungan kerja terdiri dari aspek perlindungan terhadap tenaga kerja cacat, perlindungan terhadap pekerja anak, perlindungan terhadap perempuan, keselamatan dan kesehatan kerja. Yang berkaitan erat dengan perlindungan yaitu pengupahan dan kesejahteraan.

Untuk tenaga cacat terdapat dua ketentuan :

- a. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- b. Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Selanjutnya yang berhubungan dengan tenaga kerja anak berdasarkan ketentuan anak tidak boleh dipekerjakan, seperti dinyatakan: "Pengusaha

dilarang mempekerjakan anak". Dengan pengecualian bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Hal ini telah dibahas secara mendalam pada bagian lain modul ini.

Hal yang istimewa dalam hal pekerja anak antara lain bila dalam bekerja bersama dengan orang dewasa maka anak harus diberikan tempat tersendiri. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya

Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud meliputi :

- a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- b. segala pekerjaan yang memanfaatkan , menyediakan, atau
- c. menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi,
- d. pertunjukan porno, atau perjudian;
- e. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau
- f. melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman
- g. keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya;
- h. dan/atau
- i. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan,
- j. atau moral anak.
- k. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan,
- l. keselamatan, atau moral anak

Selanjutnya bagi buruh perempuan ketentuan yang mengikat yaitu perempuan di bawah 18 tahun, buruh yang sedang hamil, pekerja pada ship malam dan antar jemput. Buruh perempuan di bawah 18 tahun dilarang dipekerjakan mulai pukul 23.00 sampai pukul 7.00. Pengusaha dilarang

mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 wajib : (1) memberikan makanan dan minuman bergizi; (2) dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja (3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja. Perlindungan terhadap pekerja perempuan dimaksudkan untuk menjaga martabat dan harkat wanita.

Selanjutnya mengenai waktu kerja memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud harus memenuhi syarat :

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud, meliputi :

- a. istirahat antara jam kerja =, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. istirahat mingguan 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

- c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- e. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- f. Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.

Namun diantara hak yang harus diberikan kepada buruh yaitu pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Khusus untuk buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapat upah penuh.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Pengupahan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di
- e. luar pekerjaannya;
- f. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- g. bentuk dan cara pembayaran upah denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

Ketentuan ini tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya,
- d. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- f. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- g. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- h. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat
- j. buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- k. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Kesejahteraan. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Salah satu sarana untuk meningkatkan kesejahteraan buruh



yaitu dengan penyediaan fasilitas koperasi yang pembinaannya berada pada perusahaan.

### *Kegiatan 6*

Agus purwanto penulis dari Universitas Indonesia menyatakan bahwa dalam Hubungan Industrial Pancasila, keterkaitan perusahaan dengan serikat pekerja harus dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja. Sebagai rekanan dalam mencapai keuntungan perusahaan, para pekerja harus mendapatkan bagian dari keuntungan perusahaan. Selanjutnya sebagai rekanan dalam tanggung jawab dan dan rekanan dalam produksi, para pekerja bekerjasama dengan pengusaha mengupayakan agar perusahaan maju dan berkembang sehingga dapat memberikan keuntungan yang lebih besar lagi.

Pada sisi lain serikat pekerja banyak dilihat sebagai sesuatu yang serem, yang memiliki daya rusak dan mengganggu kelancaran perusahaan.

Buat observasi dan studi litelatur dengan menggunakan sumber bacaan mengenai kegiatan serikat pekerja. Berikan tanggapan kenyataan serikat buruh dan jalan keluarnya agar serikat pekerja menjadi alat yang ampuh untuk memperjuangkan nasib pekerja!

### **Kontrak kerja atau perjanjian kerja**

Untuk menjalin hubungan kerja antara pihak pengusaha dengan buruh dilakukan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak ;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum ;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan ;

- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh ;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan ;
- d. Tempat pekerjaan ;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya ;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh ;
- g. Memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja ;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam membuat Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian, masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu

paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia ;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ;
- c. Adanya keputusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan
- d. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang
- e. telah mempunyai kekuatan hukum tetap ; atau
- f. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan
- g. dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau
- h. perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan
- i. berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengadilan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-

undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

### *Kegiatan 7*

#### **TIPS NEGOSIASI KONTRAK**

- ? **Siapkan dengan matang.** Buat survey kecil-kecilan diantara teman selprofesi tentang *job descriptions*, gaji, bonus yang didapat. Negoisasikan saat perusahaan membuat kontak kerja untuk anda.
- ? **Jangan kelihatan terlalu antusias.** Meski anda sedang putus asa mencari pekerjaan baru, tak perlu diperlihatkan. Perusahaan akan mengira Anda pasti mau menerima pekerjaan apa saja.
- ? **Jangan hanya pikirkan uang.** Mungkin ada hal lain selain gaji. Mungkin perusahaan tak menawarkan gaji yang memukau mata, tapi pikirkan kesempatan dan pengalaman lain yang bisa diperoleh untuk memperkaya wawasan
- ? **Jangan bohong.** Berikan keterangan yang jujur saat negoisasi kontrak kerja. Karena jika ketahuan, justru akan menyusahkan anda di kemudian hari.

**Lakukan simulasi/bermain peran beserta empat teman sekelas mengenai kontrak kerja !**

### **C. Rangkuman**

Situasi regional, nasional dan global menuntut persyaratan kerja yang didasarkan pada kemampuan bersaing dan kompetensi. Sementara karakteristik tenaga kerja Indonesia masih didominasi oleh tenaga kerja non profesional dengan tingkat pendidikan mayoritas sekolah dasar.

Tenaga kerja dan usia kerja di Indonesia sesuai tekanan ekonomi belum sesuai dengan perundangan. Selain terdapat keragaman persepsi dan belum bijaksananya perlakuan, terdapat pekerja di bawah umur yang terpaksa harus bekerja.

Pertambahan lulusan tidak seimbang dengan peluang kerja yang tersedia, menggiring pada persaingan yang tidak sehat dan pengangguran. Dengan tekanan, membuat pekerja memilih bekerja dengan persyaratan kerja yang paling minimal.

Kondisi pekerja di bawah umur semakin meningkat sejalan dengan gagalnya melakukan penyehatan ekonomi dan menunjukkan gejala semakin mengkristal. Pekerja di bawah umur bergerak menuju ke arah dehumanisasi.

Angkatan kerja yang semakin meningkat mendorong pada dua fenomena, yaitu pengangguran dan bekerja di bawah standar kelayakan. Keadaan menganggur merupakan bagian dari penyimpangan dari hak dasar manusia untuk hidup layak, memperoleh pekerjaan dan penghargaan. Pengangguran mendorong pada permasalahan sosial.

Pengiriman tenaga kerja Indonesia (TKI) erat hubungannya dengan tekanan ekonomi sehingga persyaratan kerja jauh di bawah kelayakan. Tujuan pengiriman sesuai dengan penawaran untuk menjadi pembantu rumah tangga yaitu ke Malaysia, Hongkong dan beberapa negara Arab. Sesuai dengan tuntutan kompetensi sesungguhnya lulusan sekolah kejuruan dibutuhkan pula untuk pekerjaan yang lebih bermartabat.

Untuk memperjuangkan hak pekerja dan menunjang industri, dibutuhkan serikat pekerja. Saat ini keberadaan serikat pekerja masih belum menunjukkan fungsi yang seharusnya, sehingga terdapat kesan menjadi pengganggu perusahaan atau dimanfaatkan untuk kepentingan tertentu.

Hubungan industrial dijalin melalui perjanjian dan kontrak kerja. Dengan kontrak kerja hak-hak pekerja untuk memperoleh penghargaan yang wajar diharapkan dapat dipenuhi.

## **BAB III**

### **EVALUASI**

#### **A. Instrumen Penilaian**

##### ***Bagian I***

*Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat dengan cara menyilang (X) huruf A, B, C, D atau E pada jawaban yang kalian anggap paling benar!*

1. Krisis ekonomi di Indonesia tahun 1997 terjadi akibat ...
  - A. Lemahnya fundamental perekonomian nasional
  - B. Masuknya modal ke Indonesia yang berlebihan
  - C. Rendahnya tingkat suku bunga
  - D. Meningkatnya harga saham di pasar modal
  - E. APBN mengalami surplus
  
2. Krisis ekonomi yang terjadi mengakibatkan pertumbuhan ekonomi mengalami kemerosotan, hal ini ditunjukkan dengan ...
  - A. turunnya daya beli masyarakat
  - B. turunnya pendapatan masyarakat
  - C. menurunnya kegiatan investasi swasta
  - D. rendahnya tingkat suku bunga
  - E. menurunnya nilai tukar rupiah
  
3. Dari segi perekonomian pemerintah harus mengalami masalah yang sangat pelik, akibat rendahnya inflasi maka fenomena yang terjadi adalah ...
  - A. rendahnya tingkat suku bunga
  - B. pengangguran meningkat karena PHK terjadi di mana-mana
  - C. meningkatnya nilai tukar rupiah
  - D. harga saham di pasar modal menjadi meningkat
  - E. pengangguran menurun
  
4. Indonesia menyepakati perdagangan bebas di kawasan ASEAN (AFTA) pada tahun 2003. Bagi masyarakat industri iklim global akan membawa perubahan besar. Perubahan itu terjadi berkenaan dengan, kecuali ...
  - A. segala macam produk bebas masuk
  - B. Segala macam kegiatan masuk ke dalam negeri mengalami pajak
  - C. masuknya tenaga kerja asing profesional secara bebas
  - D. swasta asing dengan leluasa dapat membuka jaringan
  - E. investasi tidak mengenal batas negara

5. Masalah yang dihadapi Indonesia dalam menghadapi pasar bebas secara eksternal adalah ...
  - A. Pengangguran yang tinggi
  - B. krisis ekonomi yang berkepanjangan
  - C. daya saing dengan negara lain
  - D. hancurnya perbankan di dalam negeri
  - E. utang yang tinggi
  
6. Masalah yang dihadapi Indonesia dalam menghadapi pasar bebas secara internal adalah ...
  - A. Pengangguran yang tinggi dan kemiskinan
  - B. daya saing dengan negara lain
  - C. krisis ekonomi yang berkepanjangan
  - D. hancurnya perbankan di dalam negeri
  - E. utang yang tinggi
  
7. Organisasi yang menghendaki adanya kawasan perdagangan bebas di antara negara ASEAN adalah ...
  - A. GATT
  - B. AFTA
  - C. AEM
  - D. APEC
  - E. MEE
  
8. Disatu sisi adanya pasar bebas dapat meningkatkan kesempatan kerja dan arena pengembangan usaha, di sisi lain pasar bebas dapat mengakibatkan dampak yang negatif bagi perekonomian hal ini diakibatkan ...
  - A. Skill sumber daya manusia yang tinggi
  - B. banyak sumber daya manusia Indonesia
  - C. rendahnya kualitas sumber daya manusia
  - D. kemampuan masyarakat Indonesia yang tinggi
  - E. pendidikan sumber daya manusia tinggi
  
9. Organisasi yang pada dasarnya menghendaki adanya kerja sama perdagangan bebas antara negara-negara yang ada di kawasan Asia dan Pasifik adalah ...
  - A. GATT
  - B. AFTA
  - C. APEC
  - D. AEM
  - E. MEE



10. Tahapan yang dilakukan pemerintah dalam menghadapi masalah ketenagakerjaan akibat terjadinya krisis ekonomi mencakup tiga tahap dengan urutan ...
- A. penyelamatan, pengembangan, rehabilitasi
  - B. penyelamatan, rehabilitasi, pengembangan
  - C. rehabilitasi, penyelamatan, pengembangan
  - D. rehabilitasi, pengembangan, penyelamatan
  - E. pengembangan, penyelamatan, rehabilitasi
11. Pada tahapan penyelamatan kebijakan yang dilakukan pemerintah mencakup, kecuali ...
- A. Perluasan kesempatan kerja.
  - B. Mengurangi gejala ketenagakerjaan melalui pembentukan *tim deteksi dini*
  - C. Pembentukan *Crisis Centers* pada beberapa propinsi
  - D. Mengaktifkan *bursa tenaga kerja* untuk mengumpulkan data pekerja yang di PHK
  - E. Pencarian lapangan kerja bagi yang tidak bekerja
12. Sumber daya manusia adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, hal ini menunjukkan ...
- A. kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa
  - B. kegiatan yang mampu menghasilkan barang dan jasa
  - C. manusia yang mampu memberikan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis
  - D. kegiatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat
  - E. jumlah penduduk yang mampu bekerja
13. Jumlah angkatan kerja yang dapat diserap oleh permintaan kerja, disebut ...
- A. tenaga kerja
  - B. angkatan kerja
  - C. pekerja
  - D. lapangan kerja
  - E. lowongan kerja
14. Orang yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja adalah mereka yang berusia antara ...
- A. 15 tahun sampai 50 tahun
  - B. 15 tahun sampai 54 tahun
  - C. 15 tahun sampai 60 tahun
  - D. 15 tahun sampai 64 tahun
  - E. 15 tahun sampai 74 tahun

15. Bagian masyarakat yang bekerja tetapi pendapatan dan jam kerjanya kurang disebut pengangguran ...
- A. tidak kentara
  - B. siklus
  - C. setengah pengangguran
  - D. kentara
  - E. terbuka
16. Adanya pengangguran akan menyebabkan ...
- A. daya beli masyarakat bertambah
  - B. daya beli masyarakat berimbang
  - C. daya beli masyarakat sama
  - D. daya beli masyarakat berkurang
  - E. daya beli masyarakat rata-rata
17. Tingginya pengangguran tidak akan mempengaruhi kegiatan ekonomi berikut ini ...
- A. tabungan
  - B. investasi
  - C. pertumbuhan penduduk
  - D. pendapatan
  - E. kemampuan ekspor
18. Pengangguran terjadi karena ...
- A. tingginya tingkat pertumbuhan penduduk
  - B. meningkatnya lulusan sekolah
  - C. angkatan kerja lebih besar daripada kesempatan kerja
  - D. adanya peningkatan kegiatan ekonomi dan pendapatan
  - E. peningkatan dan keahlian tenaga kerja
19. Perluasan kesempatan kerja dapat diperoleh melalui ...
- A. pengurangan bantuan luar negeri
  - B. penambahan industri yang padat modal
  - C. peningkatan produktivitas angkatan kerja
  - D. peningkatan ekonomi dan pendapatan nasional
  - E. peningkatan kualitas tenaga kerja melalui sektor informal
20. Seorang yang bekerja tetapi tidak sedang aktif mencari pekerjaan dan tidak tergolong sebagai penganggur contohnya adalah ...
- A. guru honorer
  - B. ibu rumah tangga
  - C. petani
  - D. tenaga free time
  - E. pekerja penuh

21. Pengangguran yang diakibatkan oleh terjadinya rasionalisasi dalam industri, seperti industri modern yang dijalankan dengan peralatan mesin dan komputer disebut pengangguran ...
- A. siklus
  - B. teknologi
  - C. terselubung
  - D. struktural
  - E. normal
22. Pengangguran adalah ...
- A. angkatan kerja yang tidak berfungsi dalam proses produksi
  - B. angkatan kerja yang tidak memperoleh pekerjaan
  - C. angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali
  - D. angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan
  - E. angkatan kerja yang sementara waktu tidak bekerja
23. Pengangguran musiman adalah ...
- A. buruh pabrik
  - B. buruh pemetik lada di lampung
  - C. petani di desa gunung kidul
  - D. pedagang kaki lima di kota
  - E. petani tambak udang
24. Untuk menekan angka pengangguran pemerintah berusaha dengan cara ...
- A. wajib belajar sembilan tahun
  - B. mengadakan hubungan kerja antarnegara
  - C. mendirikan balai latihan kerja
  - D. mendirikan perguruan tinggi swasta
  - E. merubah kurikulum pendidikan dasar
25. Untuk melindungi tenaga kerja di Indonesia dibentuklah ...
- A. Serikat Buruh Seluruh Indonesia
  - B. Asuransi Tenaga Kerja
  - C. Asuransi Jiwa Sraya
  - D. Lembaga pengiriman TKI ke luar negeri
  - E. Balai Latihan Kerja
26. Perluasan produksi secara insentif di bidang industri terjadi jika ...
- A. memakai pupuk
  - B. menambah luas areal sawah
  - C. menambah produktivitas tiap-tiap pekerja
  - D. menggunakan bibit unggul tahan hama
  - E. semua jawaban benar

27. Kesempatan kerja sama dengan ...
- A. jumlah pencari kerja
  - B. pasar tenaga kerja
  - C. permintaan tenaga kerja
  - D. penawaran tenaga kerja
  - E. jumlah angkatan kerja
28. Berikut ini termasuk tenaga kerja yang tidak terdidik dan tidak terlatih adalah ...
- A. dokter
  - B. tukang becak
  - C. tukang kayu
  - D. montir
  - E. pengacara
29. Produktivitas tenaga kerja dapat mempengaruhi ...
- A. stabilitas nasional
  - B. pendapatan nasional
  - C. kemakmuran bangsa
  - D. penerimaan perusahaan
  - E. penghasilan masyarakat
30. Organisasi PBB yang melindungi tenaga kerja adalah ...
- A. WHO
  - B. UNICEF
  - C. UNESCO
  - D. ILO
  - E. IMF

## **ESSAY**

**Petunjuk : Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan singkat dan tepat!**

1. Jelaskan dampak yang terjadi akibat krisis ekonomi terhadap tenaga kerja di Indonesia!
2. Apa yang dimaksud dengan:
  - a. Tenaga kerja
  - b. Kesempatan kerja
  - c. Angkatan kerja
  - d. Bukan angkatan kerja
  - e. Pengangguran

3. Sebutkan syarat-syarat yang dipenuhi oleh pekerja agar mereka dapat dikatakan pekerja penuh!
4. Jika diketahui jumlah pekerja 32.000.000 orang dan jumlah pengangguran 8.000.000. Tentukanlah:
  - a. Angkatan kerja
  - b. Tingkat pengangguran
  - c. Penyediaan tenaga kerja
5. Perhatikan tabel di bawah ini

<b>Penduduk sipil berusia layak kerja</b>	
165.941.000 (April) 166.145.000 (Mei)	
<b>Dalam angkatan kerja</b>	<b>Tidak dalam angkatan kerja</b>
106.722.222 (April) 107.406.000 (Mei)	59.219.000 (April) 58.739.999 (Mei)
<b>Berkesempatan kerja</b>	<b>Pengangguran</b>
98.976.000 (April) 99.235.000 (Mei)	7.746.000 (April) 8.171.000 (Mei)

Berdasarkan tabel di atas buatlah analisa mengenai tingkat partisipasi angkatan kerja dan tingkat pengangguran serta hubungannya!

### SKALA SIKAP

**Petunjuk : Berilah tanda cek (?) pada kolom yang sesuai dengan pendapat dan sikap kalian!**

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Dalam menghadapi era globalisasi tenaga kerja Indonesia harus memiliki kualitas yang baik					
2.	Krisis ekonomi ternyata menghancurkan perekonomian bangsa, maka sepantasnya kita sebagai masyarakat berupaya membantu pemerintah dengan berbagai cara termasuk menciptakan lapangan kerja					
3.	Pengangguran struktural yang ada di Indonesia masih sangat tinggi oleh karena itu perlu ditinjau dan diprediksikan kemungkinan perubahan					

	struktur perekonomian.					
4.	Gizi berperan sangat kecil dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja					
5.	Rendahnya mutu tenaga kerja akan menurunkan produktivitas tenaga kerja					
6.	Peningkatan mutu tenaga kerja dapat ditempuh dengan cara melalui pendidikan formal, baik yang bersifat umum maupun kejuruan					
7.	Pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Indonesia merupakan kesalahan pemerintah yang tidak tanggap menghadapi masalah krisis ekonomi.					
8.	Penganggur adalah mereka yang bekerja tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya					
9.	Orang tua harus membiarkan anak yang berumur 15 ke bawah untuk bekerja agar mereka memiliki pengalaman ketika mereka dihadapkan pada dunia pekerjaan.					
10.	Indonesia sebagai salah satu anggota ILO harus segera melakukan tindakan-tindakan untuk menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.					

### Kunci Jawaban

### Pilihan Ganda

1. A	11. A	21. B
2. C	12. E	22. D
3. B	13. A	23. C
4. B	14. D	24. A
5. C	15. C	25. C
6. A	16. D	26. C
7. A	17. C	27. C
8. B	18. C	28. B
9. E	19. C	29. B
10. C	20. D	30. D
Jumlah total maksimal 30		

## Essay

No	Jawaban	Rentang Skor	Perolehan Skor
1.	Dengan adanya krisis ekonomi, banyak perusahaan nasional mengalami kebangkrutan karena utangnya semakin membengkak, masyarakat kehilangan kepercayaan terhadap perbankan akibatnya timbul kerugian di masyarakat dan investor yang membua pengangguran melonjak sementara disisi lain angkatan kerja semakin meningkat. Sedangkan ekonomi nasional mengalami kebekuan. PHK massal tidak dapat dihindarkan.	1-3	
2.	<p>a. Tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat</p> <p>b. Kesempatan kerja adalah keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja yang siap diisi oleh para penawar kerja (para pencari kerja)</p> <p>c. Angkatan kerja adalah kelompok masyarakat yang termasuk tenaga kerja (usia 15 tahun sampai 64 tahun) yang akan dan ingin bekerja. Mereka juga biasa disebut orang yang menawarkan kerja</p> <p>d. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang termasuk kelompok tenaga kerja (usia 15 tahun sampai 64 tahun), tetapi mereka tidak bersedia untuk bekerja, meskipun ada permintaan kerja</p> <p>e. Pengangguran adalah seseorang yang tergolong angkatan kerja dan ingin mendapat pekerjaan, tetapi belum memperolehnya</p>	1-5	
3.	<p>a. bekerja minimal 40 jam perminggu</p> <p>b. upah minimum UMR</p> <p>c. bekerja sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya</p>	1-2	

4.	<p>Diketahui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jumlah pekerja = 32.000.000 orang</li> <li>- jumlah pengangguran = 8.000.000 orang</li> </ul> <p>Maka:</p> <p>a. Angkatan kerja = jumlah pekerja + jumlah penganggur</p> $= 32.000.000 + 8.000.000$ $= 40.000.000 \text{ orang}$ <p>b. Tingkat pengangguran = <math>\frac{\text{angkatan pengangguran/angkatan kerja}}{100} \times 100 \%</math></p> $= \frac{8.000.000}{32.000.000} \times 100\%$ $= 25\%$ <p>c. Penyediaan tenaga kerja = angkatan kerja = 40.000.000 orang</p>	1-5	
5.	<p>Dari data tersebut dapat dilihat bahwa status angkatan kerja penduduk sipil yang berusia layak kerja pada bulan April dan Mei, tingkat partisipasi angkatan kerja dalam bulan April adalah 106.722.000/165.941.000 atau 64,3%. Dalam bulan Mei tingkat partisipasi ini meningkat sampai 64,4%. Tingkat pengangguran pada bulan April adalah 7.746.000/106.722.000 atau sebesar 7,2%. Sedangkan dalam bulan Mei meningkat sampai 7,6%. Jadi meskipun jumlah angkatan kerja yang digunakan bertambah 259.000 dari April ke Mei, jumlah penganggur juga bertambah menjadi 425.000. Kenaikan ini diakibatkan oleh meningkatnya tingkat partisipasi angkatan kerja.</p>	1-5	
Jumlah total skor maksimal 20			

Skala Sikap

No	Penskoran				
	SS	S	R	TS	STS
1.	5	4	3	2	1
2.	5	4	3	2	1
3.	5	4	3	2	1
4.	1	2	3	4	5
5.	5	4	3	2	1
6.	5	4	3	2	1



7.	1	2	3	4	5
8.	1	2	3	4	5
9.	1	2	3	4	5
10.	5	4	3	2	1
Jumlah skor maksimal 50					

**Penilaian = (pilihan ganda + essay + skala sikap) : 80**

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Siswa atau Peserta Diklat dinyatakan telah mencapai ketuntasan belajar apabila ia mendapatkan nilai  $\geq 6.50$ . Jika belum mencapai nilai ini, maka siswa wajib mengulang kembali belajar modul ini sampai tercapai ketuntasan belajarnya. Pelaksanaan pengulangan modul dilakukan sebagai tugas perbaikan di rumah dengan pengawasan guru.

Apabila telah mencapai nilai tersebut di atas, maka siswa dianjurkan untuk mempelajari modul lanjutan atau modul lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Arfida BR, (2003), *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

<http://www.bps.go.id>

Payaman Simanjuntak, (1980), *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang *Serikat Pekerja/Buruh* Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI