



KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM MEMBANGUN KETENAGAKERJAAN YANG BERKELANJUTAN UNTUK MENSEJAHTERAKAN KEHIDUPAN MASYARAKAT

Junaheni Afifah¹, Mirna Nur Alia Abdullah²

^{1,2}Program Studi Pendidikan Sosiologi, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan
Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia, Kota Bandung, Indonesia

Email: ¹junaheniafifah11@upi.edu, ²alyamirna@upi.edu

ABSTRAK

Indonesia sedang dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan yang cukup kompleks. Hal ini berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Indonesia untuk mampu bersaing di tingkat nasional, regional, dan internasional. Kebijakan pemerintah dalam ketenagakerjaan berkelanjutan menjadi fokus utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berkelanjutan, dan berorientasi pada masa depan. Dalam tulisan ini bertujuan untuk melakukan analisis strategi dan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan pembangunan ketenagakerjaan berkelanjutan. Tenaga kerja di Indonesia masih memiliki berbagai masalah, seperti tingginya angka pengangguran, kualitas tenaga kerja yang rendah, upah, jaminan sosial, dan lain-lain. Analisis ini juga membahas tantangan dan peluang dalam menghadapi isu tenaga kerja, tulisan ini juga mengimplementasikan konsep daya saing. Melalui konsep tersebut ditemukan bahwa upaya peningkatan daya saing dapat dimulai dari substansi sektor tenaga kerja seperti keterampilan (*skill*) dan infrastruktur. Kemudian, peningkatan daya saing juga membutuhkan reformasi sistem ketenagakerjaan yang diatur sedemikian rupa oleh pemerintah demi mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik di masa yang akan datang.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Daya Saing, Reformasi, Kebijakan Pemerintah

ABSTRACT

Indonesia is facing quite complex employment problems. This contributes to the development of human resource competencies in Indonesia to be able to compete at the national, regional, and international levels. Government policy on sustainable employment is the main focus in creating an inclusive, sustainable, and future-oriented work environment. This paper aims to analyze the strategies and policies implemented by the government to improve sustainable employment development. The workforce in Indonesia still has various problems, such as high unemployment rates, low quality of workforce, wages, social security, and so on. This analysis also discusses challenges and opportunities in dealing with labor issues, this paper also implements the concept of competitiveness. Through this concept, it is found that efforts to increase competitiveness can start from the substance of the labor sector such as skills and infrastructure. Then, increasing competitiveness also requires reform of the employment system which is

regulated in such a way by the government to obtain better quality human resources in the future.

Keywords: *Employment, Competitiveness, Reform, Government Policy*

A. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini permasalahan yang di hadapi bangsa Indonesia dalam membangun ekonominya adalah masalah ketenagakerjaan yang perlu di tingkatkan. Permasalahan yang di hadapi adalah tingginya tingkat pengangguran. Pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap perekonomian sehingga masyarakat tidak dapat memaksimalkan kesejahteraan yang ingin di capai dan akan menyebabkan kemerosotan di bidang ekonomi, politik, moral dan sosial [1].

Pembangunan ketenagakerjaan (*labor development*) menjadi salah satu acuan dasar dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja, karena pada prinsipnya pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dan mendorong tenaga kerja untuk mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi [2]. Pembangunan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan memperluas akses perlindungan terhadap pekerja dan keluarganya [3].

Pembangunan ketenagakerjaan menjadi aspek penting dalam pembangunan nasional dan daerah (*regional*), karena tenaga kerja sebagai subyek dan objek pembangunan. Pada satu sisi, tenaga kerja sebagai penduduk yang menjadi sasaran peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial. Di sisi lain, pembangunan ketenagakerjaan merupakan masalah (*problem*) dan tantangan (*challenge*) dalam pembangunan sendiri. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dijadikan obyek pembangunan yang harus diselesaikan secara optimal. Selain itu, pembangunan ketenagakerjaan juga berada pada posisi untuk menciptakan dan menyediakan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing, maka menjadi keniscayaan adanya skenario perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang secara komprehensif dan holistik.

Akses terhadap pekerja, menciptakan kesempatan kerja yang setara, menyediakan tenaga kerja, dan memberikan perlindungan kepada pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Kesejahteraan pekerja merupakan bagian dari pengembangan ketenagakerjaan karena adanya pertumbuhan pendapatan dan kesejahteraan pekerja yang dijadikan tolak ukur keberhasilan pengembangan ketenagakerjaan.

Tenaga kerja dipengaruhi oleh *cloud technology*, yaitu sarana informasi teknologi yang menyediakan akses sesuai dengan permintaan ke berbagai sumber informasi umum yang dapat disediakan secara cepat dengan biaya operasional yang minimal. Selain itu, pada era industri 4.0 saat ini, pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya dituntut untuk mampu menciptakan lapangan kerja baru, mengurangi dan mengatasi tingginya pengangguran, tetapi juga dituntut dapat mengurangi tingkat kemiskinan dari tenaga kerja (*poverty reduction*), dan meningkatkan kesejahteraan penduduk secara keseluruhan (*people welfare*) [4]

Pada tanggal 25 Februari 2019 Editorial Media Indonesia menyatakan bahwa pembangunan sumber daya manusia merupakan keniscayaan yang dijadikan sebagai aset paling penting bagi kehidupan bangsa Indonesia. Tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang cepat dan pertumbuhan lapangan kerja yang

relatif lambat, menyebabkan masalah pengangguran di negara-negara berkembang menjadi semakin serius.

Data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik 2020 menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2019 jumlah pengangguran sebesar 6,82 juta orang dan pada bulan Februari 2020 naik menjadi 6,88 juta orang [5]. Menurut Badan Pusat Statistik per Agustus 2020 ada 30 juta orang terdampak covid-19. Jumlah tersebut sebanding dengan 14% dari total penduduk usia kerja di Indonesia. Covid-19 membuat usaha mengalami penurunan omset, sehingga banyak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Kemudian pada bulan Agustus 2020 mengalami kenaikan sebesar 8% atau terjadi kenaikan pengangguran sebesar 2,67 juta orang [6].

Tingkat pengangguran yang tinggi ini tidak hanya berdampak pada pemerintah, tetapi juga masyarakat, karena secara ekonomi tingginya tingkat pengangguran merupakan salah satu penyebab hilangnya potensi peningkatan pendapatan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban dalam mengatasi masalah pengangguran sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa: [7]

1. Perencanaan tenaga kerja adalah proses sistematis penyusunan rencana tenaga kerja sebagai dasar dan acuan untuk merumuskan kebijakan, strategi dan melaksanakan program pengembangan tenaga kerja yang berkelanjutan.
2. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan dalam rangka menghubungkan pekerja dengan pemberi kerja sehingga pekerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, pengusaha dapat memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya [8].

Dalam rangka menata politik hukum ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan sejumlah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan dalam perlindungan tenaga kerja dengan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui perencanaan makro dan mikro. Pendekatan perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan secara nasional, daerah, dan sektoral yang disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja. Setiap kebijakan pemerintah dalam perlindungan tenaga kerja harus dilihat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan warga negaranya, walaupun hal ini ternyata bukan tugas ringan bagi negara manapun juga, namun hal ini menjadi kewajiban yang harus diwujudkan dalam rangka mencapai tujuan negara [9].

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu [10]. Jenis penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menganalisis suatu kasus atau masalah spesifik dengan mengandalkan kepercayaan pribadi berdasarkan fakta-fakta dan data historis yang ada, kemudian fakta dan data tersebut ditanggapi, dikumpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan [10]. Penggunaan penelitian deskriptif dalam penelitian ini

bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat terkait kebijakan atau langkah-langkah yang bisa dilakukan oleh pemerintah dalam membangun ketenagakerjaan yang berkelanjutan.

Teknik pengumpulan data yang ada dalam pengumpulan data ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut [10]. Kemudian teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dimana pengumpulan data atau informasi dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, dan internet yang berkaitan dengan objek.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan tenaga kerja di Indonesia sangatlah kompleks dan setidaknya terdapat lima permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia diantaranya mengenai daya saing tenaga kerja Indonesia yang relatif rendah dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan dan kompetensi kerja yang dimiliki. Kedua terhambatnya pertumbuhan pasar tenaga kerja akibat kebijakan pemerintah yang belum memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam berbisnis [11]. Ketiga menyangkut hubungan industrial yang turut menyumbang terciptanya pengangguran. Keempat perlu adanya kebijakan tentang pengawasan dan perlindungan tenaga kerja dengan memperhatikan kebutuhan antara pekerja dan perusahaan. Kelima mengenai *link and match* yang masih tinggi akibat lembaga penyelenggara pendidikan yang kurang memperhatikan kebutuhan pasar dan program pelatihan kerja oleh pemerintah daerah yang belum berjalan optimal. Sementara itu, minimnya perlindungan hukum dan rendahnya upah merupakan salah satu masalah dalam ketenagakerjaan [12]. Hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek yaitu pertama hukum dalam perspektif ideal yang diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan dan hukum yang bersifat otonom.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa begitu kompleks permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia sehingga menjadi tidak terbatas. Bukan hanya permasalahan hubungan industrial, tetapi terdapat pada permasalahan lain yang perlu diselesaikan melalui kebijakan yang dapat mengakomodir kebutuhan para tenaga kerja. Kebijakan yang mengatur permasalahan ketenagakerjaan secara rinci dapat dilakukan melalui Peraturan Daerah (Perda) yang masing-masing daerah itu memiliki kondisi sosial dan ekonomi yang berbeda, sehingga aturan yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sebagaimana disampaikan bahwa pemerintah daerah kota atau kabupaten sebagai pemegang otonomi daerah memiliki hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta berwenang membuat aturan untuk mengurus rumah tangga sendiri [13]. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menetapkan kebijakan-kebijakan tersebut dengan melibatkan masyarakat secara langsung atau melalui organisasi

dan lembaga yang mendukung terciptanya ekosistem kerja yang baik dalam proses pembuatan kebijakan ketenagakerjaan [14].

Dalam kaitannya dengan peningkatan daya saing tenaga kerja di Indonesia, pemerintah sedang berusaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia agar bisa bergerak dari negara berpenghasilan menengah (*middle income countries*) menjadi negara berpenghasilan tinggi (*high income countries*). Caranya dengan inovasi sumber daya alam dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kesenjangan antara pencari kerja dan peluang bisa dikurangi dengan *link and match* antara dunia usaha dan para pencari kerja. Peran industri di dalam negeri sangat besar untuk menyerap tenaga kerja. Pemerintah berupaya untuk membangun kemitraan yang baik dengan perusahaan, sehingga ke depannya terjalin hubungan yang berhubungan antara perusahaan dengan para pencari kerja [15].

Kebijakan ketenagakerjaan adalah seperangkat langkah-langkah dan kebijakan yang dirancang oleh pemerintah atau lembaga terkait untuk mengelola ketenagakerjaan dan mengatasi masalah pengangguran dalam suatu negara. Kebijakan-kebijakan ini dapat bervariasi tergantung pada konteks ekonomi, politik, dan sosial negara tersebut. Pemerintah harus merancang kebijakan-kebijakan yang mendukung penciptaan lapangan kerja. Ini termasuk insentif untuk investasi, pengembangan infrastruktur, dan pembiayaan program pelatihan. Penting juga untuk mempertimbangkan aspek etika dan keadilan dalam pengelolaan ketenagakerjaan, serta memastikan bahwa upaya ini mencapai tujuan ekonomi dan sosial yang berkelanjutan [16].

Kebijakan pemerintah yang perlu dilakukan dalam membangun ketenagakerjaan yang berkelanjutan antara lain: [17]

1. Kebijakan Dalam Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Peningkatan kesejahteraan ini adalah kesejahteraan bagi tenaga kerja yang diperoleh karena terpenuhinya kompetensi kerja melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dapat dilakukan secara berjenjang yang ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sudah diatur dengan keputusan menteri tenaga kerja.

Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja. Pengakuan kompetensi kerja dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja dan dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman. Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen yang lebih lanjut diatur dengan Peraturan Pemerintah.

2. Kebijakan Dalam Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang pelaksanaannya dilakukan Bersama dengan masyarakat. Semua kebijakan pemerintah, baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan

kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Lembaga keuangan seperti perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu serta memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan pendayagunaan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna. Penciptaan perluasan kesempatan kerja dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja yang pelaksanaan pengawasannya bersama-sama masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat. Oleh karena itu, upaya perluasan kesempatan kerja mencakup lintas sektoral, maka harus disusun kebijakan nasional di semua sektor yang dapat menyerap tenaga kerja secara optimal. Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi secara terkoordinasi.

3. Kebijakan Dalam Penempatan Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan, dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Di dalam Pasal 33 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri [18]. Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dengan pertimbangan sebagai berikut: [17]

- a. Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia.
- b. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri.

4. Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Rencana penggunaan tenaga kerja asing sekurang-kurangnya memuat keterangan alasan penggunaan tenaga kerja asing, jabatan atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan, jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing, dan penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku yang lebih lanjut diatur dengan Keputusan Menteri. Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia atau jabatan-jabatan tertentu yang sebagaimana telah diatur oleh Keputusan Menteri. Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. Kewajiban membayar kompensasi tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan. Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan diatur dengan Keputusan Menteri. Sedangkan mengenai ketentuan besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir. Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden.

Selain itu, pemerintah juga perlu memiliki komitmen untuk melakukan hal sebagai berikut. Pertama, memperkuat integrasi perekonomian nasional dengan perekonomian global, khususnya di bidang perdagangan dan investasi. Pemerintah juga diharapkan mampu mendorong perusahaan nasional untuk berpartisipasi dan menjadi bagian dari jaringan produksi global (*global production networks*). Integrasi perdagangan dan investasi serta partisipasi dalam jaringan produksi global diharapkan merangsang mobilitas tenaga kerja terampil secara Internasional, yang akan menjadi saluran terjadinya transfer pengetahuan dan keterampilan untuk mendorong peningkatan daya saing dan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Kedua, perekonomian harus mampu mengalokasikan sumber daya yang memungkinkan tenaga kerja dan modal masuk ke sektor-sektor yang paling produktif. Sektor yang produktif akan menjadi tempat munculnya tenaga kerja produktif yang berdaya saing. Ketiga, pemerintah perlu mendorong perusahaan melakukan investasi dan inovasi dalam bidang pendidikan dan keterampilan tenaga kerja. Dorongan ini memungkinkan perusahaan memiliki tenaga kerja dengan kapasitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan proses produksi, teknologi, dan perubahan tata aturan perdagangan internasional [18].

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemerintah dalam membangun ketenagakerjaan yang berkelanjutan adalah langkah penting untuk menciptakan ekonomi yang stabil dan inklusif. Dengan

fokus pada pembangunan keterampilan, investasi dalam sektor-sektor yang ramah lingkungan, serta promosi kewirausahaan dan inovasi. Pemerintah dapat menciptakan lapangan kerja yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

Selain itu, kebijakan ketenagakerjaan adalah seperangkat langkah-langkah dan kebijakan yang dirancang oleh pemerintah atau lembaga terkait untuk mengelola ketenagakerjaan dan mengatasi masalah pengangguran dalam suatu negara. Adapun kebijakan pemerintah yang dapat dilakukan dalam membangun ketenagakerjaan yang berkelanjutan adalah sebagai berikut: Pertama, pemerintah menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja melalui balai latihan kerja. Pelatihan tenaga kerja Indonesia harus mengedepankan unsur *hard skill* dan *soft skill* agar dapat diimplementasikan sesuai dengan lingkungan kerja sehingga dapat menyetarakan kualitas sumber daya manusia di Indonesia dengan kualitas sumber daya manusia di negara lain. Kedua, pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Ketiga, pemerintah menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Keempat, apabila ada perusahaan yang ingin menggunakan tenaga kerja asing maka harus membuat keterangan mengenai alasan penggunaan tenaga kerja asing, jabatan atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan, jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing, dan penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Hayati, "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MENGURANGI PENGANGGURAN PERKOTAAN PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA LUBUKLINGGAU," *Pengangguran PASira: Journal of Public Administration Musi Raya*, vol. 4, no. 1, 2021, Accessed: Mar. 27, 2024. [Online]. Available: <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3249308&val=28481&title=IMPLEMENTASI%20KEBIJAKAN%20MENGURANGI%20PENGANGGURAN%20PERKOTAAN%20PADA%20DINAS%20KETENAGAKERJAAN%20KOTA%20LUBUKLINGGAU>
- [2] E. Alaniz, T. H. Gindling, C. Mata, and D. Rojas, "Transforming informal work and livelihoods in Costa Rica and Nicaragua," *RePEc: Research Papers in Economics*, Aug. 2020, doi: <https://doi.org/10.13016/m2tlaz-lu6t>.
- [3] Nur Putri Hidayah, Q. R. Cloet, and D. Pradhan, "The Implementation of Labor Development Principles According to Job Creation Law as a Reason to Protect Wages Rights," *Sukowati Pos: Peduli, Mengerti Kerjasama Untuk Negeri*, vol. 9, no. 1, pp. 94–94, Aug. 2021, doi: <https://doi.org/10.20961/bestuur.v9i1.49252>.
- [4] A. Kolot, S. Kozmenko, O. Herasymenko, and D. Štreimikienė, "Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine," *Economics & Sociology*, vol. 13, no. 2, pp. 70–85, Jun. 2020, doi: <https://doi.org/10.14254/2071-789x.2020/13-2/5>.
- [5] "Pengangguran Februari 2020 Meningkatkan Jadi 6,68 Juta Orang Databoks," *databoks.katadata.co.id*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/05/05/pengangguran-februari-2020-meningkat-jadi-668-juta-orang> (accessed Aug. 01, 2020).

- [6] B. P. S. Indonesia, "Februari 2020: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,99 persen," www.bps.go.id. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2020/05/05/1672/february-2020> (accessed Mar. 27, 2024).
- [7] S. Simmau and S. M. Lagaligo, "Strategi Pemberdayaan Ekonomi Pencari Kerja Usia Muda Berbasis Minat dan Sumber Daya Sosial Ekonomi Setempat pada Masyarakat Pesisir di Kota Makassar," *Hasanuddin Journal of Sociology*, pp. 139–154, Dec. 2019, doi: <https://doi.org/10.31947/hjs.v1i2.9433>.
- [8] R. Dewi and H. T. Rfs, "STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA DUMAI DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA DUMAI," *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, vol. 7, no. 2, pp. 1–15, 2020, Accessed: Mar. 27, 2024. [Online]. Available: <https://jnse.ejournal.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/28761/27719>
- [9] A. N. Virgiawan, D. M. Syifa, and E. Faralita, "Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-undang Cipta Kerja," *Journal of International Multidisciplinary Research*, vol. 1, no. 2, pp. 889–898, Dec. 2023, doi: <https://doi.org/10.62504/d6nkw771>.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [11] H. Wijayanto and S. Ode, "DINAMIKA PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA," *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, vol. 10, no. 1, pp. 1–8, Aug. 2019, doi: <https://doi.org/10.23960/administratio.v10i1.82>.
- [12] S. Laurensius Arliman, "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia," *Jurnal Selat*, vol. 5, no. 1, pp. 74–87, Jan. 2017.
- [13] D. Purwanti, C. Wijaya, Dine Meigawati, and Haidan Angga Kusumah, "FORMULASI PERDA KETENAGAKERJAAN KOTA SUKABUMI DALAM SUDUT PANDANG AKADEMIK," *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, vol. 5, no. 1, Jan. 2021, doi: <https://doi.org/10.31506/jipags.v5i1.9464>.
- [14] M. F. Imam and T. T, "ADVOKASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS IDFoS INDONESIA)," *Publika*, pp. 1331–1346, Jul. 2022, doi: <https://doi.org/10.26740/publika.v10n4.p1331-1346>.
- [15] Sindy Yulia Putri, "Upaya Pemerintah Indonesia di Era Pemerintahan Presiden Joko Widodo dalam Meningkatkan Daya Saing Sektor Ketenagakerjaan," *Jurnal Kajian Lemhannas RI*, vol. 6, no. 3, pp. 19–33, Jan. 2018.
- [16] S. L. M. Muthoharoh and A. Wahyudi, "Pengelolaan Ketenagakerjaan dan Pengangguran dalam Islam: Sebab, Dampak, dan Solusi," *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, vol. 8, no. 3, Oct. 2023, doi: <https://doi.org/10.30651/jms.v8i3.20479>.
- [17] Ujang Charda, "REFORMASI POLITIK HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM KEBIJAKAN PEMERINTAH INDONESIA," vol. 31, no. 2, pp. 121–153, Apr. 2016, doi: <https://doi.org/10.25072/jwy.v31i2.79>.
- [18] L. Adam, "MEMBANGUN DAYA SAING TENAGA KERJA INDONESIA MELALUI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS," *Jurnal Kependudukan Indonesia*, vol. 11, no. 2, p. 71, Jan. 2017, doi: <https://doi.org/10.14203/jki.v11i2.205>