

LAPORAN PENDAHULUAN



KAJIAN

EFEKTIVITAS DAN STRATEGI KEBIJAKAN PEMERINTAH KABUPATEN BULELENG PADA SEKTOR KETENAGAKERJAAN DI MASA PANDEMI DAN ENDEMI COVID-19

Penyusun :

Dr. Gede Adi Yuniarta,SE.,Ak.,M.Si..
Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja

BADAN PENELITIAN, PENGEMBANGAN DAN INOVASI DAERAH

KABUPATEN BULELENG

TAHUN 2022



LAPORAN PENDAHULUAN

- JUDUL KAJIAN** : **EFEKTIVITAS DAN STRATEGI KEBIJAKAN PEMERINTAH KABUPATEN BULELENG PADA SEKTOR KETENAGAKERJAAN DI MASA PANDEMI DAN ENDEMI COVID 19**
- NAMA SUB KEGIATAN** : **PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA KERJA**
- NAMA KEGIATAN** : **PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN BIDANG SOSIAL DAN KEPENDUDUKAN**
- NAMA PROGRAM** : **PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH**
- UNIT KERJA** : **BADAN PENELITIAN, PENGEMBANGAN DAN INOVASI DAERAH KABUPATEN BULELENG**

SINGARAJA, APRIL 2022

LEMBAR PERSETUJUAN

KAJIAN

**EFEKTIVITAS DAN STRATEGI KEBIJAKAN PEMERINTAH KABUPATEN
BULELENG PADA SEKTOR KETENAGAKERJAAN
DI MASA PANDEMI DAN ENDEMI COVID-19**

Disetujui :

Kepala Badan Penelitian, Pengembangan dan Inovasi Daerah
Kabupaten Buleleng,
Selaku Ketua Tim Pengendali Mutu



Dr. Made Supartawan, MM.
NIP. 19730707 199302 1 002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i-ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan	8
1.4 Sasaran	8
1.5 Ruang Lingkup Kegiatan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Efektifitas	10
2.1.1 Gambaran Umum	10
2.1.2 Pengukuran Terhadap Efektifitas	11
2.1.3 Perspektif Efektifitas	12
2.2 Ketenagakerjaan	13
2.2.1 Tinjauan Umum Tenaga Kerja	13
2.2.1.1 Klasifikasi Tenaga Kerja	14
2.2.1.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	15
2.2.2 Peraturan Perundang-Undangan	17
2.2.2.1 Kondisi Ketenagakerjaan	24
2.3 Pengangguran	27
2.4 Kebijakan Pemerintah di Masa Pandemi <i>Covid 19</i>	34
BAB III METODELOGI	39
3.1 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan	39
3.2 Macam/Sifat Penelitian	41
3.3 Metode Pengumpulan Data	41
3.4 Metode Analisis Data	42
BAB IV INSTRUMEN SURVEI	47
4.1 Daftar Data Yang Diperlukan	47
4.2 Daftar Sumber Data/Responden	47
4.3 Pedoman Wawancara/Survei dan Daftar Pertanyaan	47
4.4 Alat Yang DiPerlukan dalam Proses Pengumpulan Data	50
BAB V SURVEI PENDAHULUAN	51
5.1 Instrumen Survei Yang Digunakan	51
5.2 Evaluasi Terhadap Instrumen yang telah Diujicobakan	53
5.3 Perbaikan atau Finalisasi Instrumen Survei	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Ketenagakerjaan Kabupaten Buleleng Tahun 2018 s/d 2020	3
Tabel 1.2	Data Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kab.Buleleng Tahun 2018 s/d 2021	4
Tabel 1.3	Keterkaitan Visi,Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Buleleng 2017-2022	5
Tabel 1.4	Program Pendukung Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng	6
Tabel 1.5	Data Jumlah Peserta Pelatihan Dana APBN Tahun 2020 s/d 2021 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng	6
Tabel 1.6	Data Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng Tahun 2020 s/d 2021	7
Tabel 1.7	Data Pencari Kerja Dalam <i>Job Fair</i> Tahun 2021	7
Tabel 2.1	Peraturan Terkait Ketenagakerjaan di Masa Pandemi <i>Covid-19</i>	37
Tabel 3.1	Tahapan Penelitian yang dilakukan dalam Kajian Efektifitas dan Kebijakan Pemerintah Kabupaten Buleleng di Masa andemi dan Endemi <i>Covid 19</i> ...	40
Tabel 5.1	Validitas Instrumen	54
Tabel 5.2	Hasil Uji Reliabilitas	55

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seluruh negara di dunia masih berjuang menghadapi pandemi covid 19. Dan hampir semua sektor terdampak mulai kesehatan, sosial, ekonomi termasuk di dalamnya keberlangsungan dunia usaha dan ketenagakerjaan. Di bidang ketenagakerjaan ada beberapa masalah yang muncul akibat wabah *covid 19*. Pertama saat pembatasan sosial berskala besar (PSBB) dimana sebagian perusahaan tidak boleh beroperasi. Sebagai akibatnya maka perusahaan akan merumahkan pekerjaanya atau menerapkan bekerja dari rumah (WFH). Bagi perusahaan yang menerapkan WFH tentu saja akan tetap membayar upah pekerjaanya walaupun pekerja tidak datang ke tempat kerja, sesuai dengan ketentuan pasal 86 ayat 1 huruf a Undang – Undang No. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dimana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Namun bagi perusahaan yang merumahkan pekerjaanya bisa saja hanya membayar gaji pokoknya saja atau memotong sebagian upah pekerja sebagai hasil kesepakatan para pihak. Hal ini tergantung dari kondisi keuangan perusahaan. Kedua, berlaku asas tidak bekerja tidak dibayar atau *no work no pay* sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat 1 Undang undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ketiga, pembayaran upah. Pemotongan upah karyawan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan kondisi-kondisi tertentu. Dalam masa pandemi *covid 19* banyak perusahaan yang melaksanakan pemotongan upah karyawan tidak berdasarkan hukum dengan alasan merugi akibatnya menimbulkan banyak sekali perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak. Keempat, sebagai dampak *covid 19* bisa saja terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Walaupun pada dasarnya perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap buruh/karyawannya secara sewenang-wenang dalam kondisi apapun termasuk dalam situasi kedaruratan kesehatan masyarakat.

Keempat hal tersebut diatas merupakan faktor penyebab meningkatnya angka pengangguran. Dimana kita ketahui bersama bahwa pengangguran mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berinteraksi. Dan jika tidak segera diatasi dapat menimbulkan kerawanan sosial dan berpotensi menyebabkan kemiskinan (BPS, 2007).

Untuk mencegah terjadinya PHK sebagai akibat pandemi *covid 19* pemerintah memastikan akan mengeluarkan kebijakan pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi gaji. Dimana bantuan yang diberikan pemerintah saat ini mengacu pada data para pekerja yang terdaftar di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Insentif atau *cash transfer* juga hanya diberikan ke pekerja yang penghasilannya Rp 5.000.000 per bulan dengan iuran BPJS Ketenagakerjaan di bawah Rp 150.000 per bulan, total jumlahnya Rp 2.400.000 per orang di tahun 2020 dan di tahun 2021 besaran BSU yang diberikan kepada pekerja/buruh sebesar Rp1.000.000 diberikan sekaligus melalui transfer bank. Pemberian BSU diharapkan mampu meningkatkan daya beli dan menjaga tingkat kesejahteraan pekerja/buruh.

Adanya BSU juga diharapkan mampu membantu meringankan beban pengusaha untuk dapat mempertahankan usahanya di masa pandemi *covid 19*. Adapun, kriteria kerja/buruh yang mendapat BSU di antaranya Warga Negara Indonesia (WNI); Pekerja/Buruh penerima Upah; dan terdaftar sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja yang masih aktif di BPJS Ketenagakerjaan..

Bagi karyawan yang sudah terlanjur terkena kebijakan PHK perusahaan, pemerintah juga sudah menyusun skema untuk meringankan beban para pekerja tersebut melalui :

1. Membuka pendaftaran Kartu Prakerja. Cara mendapatkan Kartu Prakerja bisa dilakukan secara *online*. Meski diprioritaskan bagi mereka yang berstatus pengangguran dan korban PHK, program ini juga terbuka untuk karyawan dan wirausahawan.
2. Pemberian insentif untuk korban PHK. Pemerintah masih menggodok skema pemberian insentif bagi pekerja korban PHK. Rencananya, setiap pekerja korban PHK akan diberikan insentif sebesar Rp 1.000.000 hingga Rp 5.000.000 untuk 3 bulan
3. Pemberian THR, aturan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan. Berkaitan dengan dampak *covid 19* ini tentu kita mendengar ketidakmampuan perekonomian perusahaan. Mengenai pengusaha kesulitan membayar THR kepada buruh maka dapat ditentukan mekanisme dialog antara pengusaha dengan pekerja untuk menyepakati pembayaran THR tersebut

Selain pemberian BSU pemerintah juga mengeluarkan tiga kebijakan yang bertujuan untuk memperbaiki ekosistem ketenagakerjaan secara keseluruhan. Pertama, penciptaan ekosistem ketenagakerjaan yang kondusif, baik bagi pengusaha ataupun pekerja melalui perbaikan regulasi di bidang ketenagakerjaan. Kedua, peningkatan perlindungan pekerja diantaranya melalui program JKP yang akan menjadi jaminan sosial tambahan bagi pekerja. Ketiga, masifikasi penciptaan lapangan kerja dan penciptaan pasar kerja yang fleksibel dan efisien.

Selain beberapa faktor yang telah disebutkan diatas, bertambahnya jumlah penduduk setiap tahun membawa akibat bertambahnya pula angkatan kerja. Data dari BPS Kabupaten Buleleng mengenai jumlah penduduk usia kerja dan angkatan kerja tahun 2018-2020 kami tampilkan pada tabel dibawah.

Tabel 1.1

DATA KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BULELENG										
TAHUN 2018 S/D 2020										
NO.	URAIAN	TAHUN								
		2018			2019			2020		
		L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
1	Penduduk Usia Kerja	242.744	249.433	492.177	245.437	252.047	497.484	276.293	270.740	547.033
2	Angkatan Kerja	201.093	177.220	378.313	192.665	153.934	346.599	203.591	179.121	382.712
3	Bekerja	196.152	175.216	371.368	184.294	151.825	336.119	190.842	172.009	362.851
4	Pengangguran Terbuka	5.296	2.149	7.445	8.371	2.109	10.480	12.749	7.112	19.861
5	Bukan Angkatan Kerja	41.651	72.213	113.864	52.772	98.113	150.885	48.160	78.963	127.123
6	Persentase bekerja terhadap Angkatan Kerja	97,54	98,87	98,16	95,66	98,63	96,98	93,74	96,03	94,81
7	TPAK (%)	82,84	71,05	76,87	78,50	61,07	69,67	73,69	66,16	69,96
8	TPT (%)	2,63	1,21	1,97	4,34	1,37	3,02	6,26	3,97	5,19
<i>Ket.:</i>										
TPAK : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja										
TPT : Tingkat Pengangguran Terbuka										

Tabel 1.2
Data Bidang Hubungan Industrial
Dinas Tenaga Kerja Kab.Buleleng Tahun 2018 d/d 2021

NO.	URAIAN	TAHUN			
		2018	2019	2020	2021
1	Jumlah Tenaga Kerja Yang dilatih	334	164	256	256
2	Jumlah kasus Perselisihan	13	8	7	6
3	Jumlah Kasus yang diselesaikan	12	6	6	5
4	Jumlah kasus dilimpahkan	1	1	-	1
5	Jumlah PHK	5	7	290	324
6	Jumlah Perusahaan	892	1.505	1.444	1654
6	Setengah Penganggur	1.192	1.733	2.925	
7	Jumlah TKA yang bekerja di Kab. Buleleng	168	175	28	-
8	Jumlah PMI yang dipulangkan	-	-	2.436	-
9	Jumlah Perusahaan Yang masuk BPJS Kesehatan	867	969	998	1.217
10	Jumlah Perusahaan Yang masuk BPJS Ketenagakerjaan	892	1.505	1.444	1444
11	Jumlah Pekerja Yang masuk BPJS Kesehatan	10.728	12.729	12.320	12.384
12	Jumlah Pekerja Yang masuk BPJS Ketenagakerjaan	10.909	13.198	11.901	11901
13	Jumlah Kecelakaan Kerja	-	-	126	-
14	Jumlah tenaga Kerja yang dirumahkan				2.509
15	UMK	2.165.000	2.338.850	2.538.000	2.538.000

Dari angka yang bekerja seperti tabel diatas, sebanyak 14.060 orang bekerja di perusahaan yang ada di Kabupaten Buleleng. Pada tahun 2019 ada sekitar 1.505 perusahaan baik berskala kecil maupun menengah dengan jumlah pekerja 13.198 orang. Sedangkan tahun 2020 ada peningkatan jumlah perusahaan sekitar 150 menjadi sebanyak 1.654 perusahaan. Walaupun jumlah perusahaan atau lapangan pekerjaan meningkat namun tidak serta merta dapat mengurangi pengangguran. Ditambah lagi adanya PHK terhadap 324 pekerja dan sebagian lagi pekerja dirumahkan sebanyak 2.509 orang sebagai dampak *covid 19*. Pemulangan 2.436 Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di berbagai sektor di luar negeri juga menyebabkan angka pengangguran terus naik (Disnaker, 2020). Hal inilah yang perlu menjadi perhatian lebih bagi pemerintah untuk segera mengambil langkah-langkah atau upaya untuk mengatasi dampak pandemi *covid 19* pada sektor ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Buleleng. Sebagaimana juga telah ditetapkan dalam RPJMD 2017 – 2022 yang menjadi tujuan dan sasaran sesuai dengan misi 1 (satu) yaitu memantapkan pembangunan ekonomi untuk mewujudkan pertumbuhan

ekonomi yang inklusif dengan sasaran meningkatnya akses dan kesempatan kerja penduduk usia kerja/produktif. Berikut kami tampilkan keterkaitan visi, misi, tujuan dan sasaran RPJMD 2017 – 2022 :

Tabel 1.3
Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD
Kabupaten Buleleng 2017-2022

Misi 1. Memantapkan Pembangunan Ekonomi untuk Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif;

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KONDISI AWAL (2017)	TARGET				KONDISI AKHIR (2022)
					2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Pertumbuhan ekonomi yang inklusif	% Pertumbuhan Ekonomi	1 Meningkatnya investasi	%peningkatan nilai investasi	1.236.414.246.708	1% (1.248.778.389.000)	1% (1.261.266.173.000)	1% (1.273.878.835.000)	1% (1.286.617.623.000)	1% (1.299.483.799.000)
			Meningkatnya kemandirian keuangan daerah	30,85%	31,64%	32,70%	33,22%	33,75%	34,28%
			Menurunnya gini ratio	2 Meningkatnya akses dan kesempatan kerja penduduk usia kerja/ produktif	% Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	74,29%	74,74%	75,29%	75,94%
	%menurunnya tingkat kemiskinan	3 Meningkatnya perlindungan sosial terhadap masyarakat miskin	% Tingkat Pengangguran Terbuka (TPK)	2,00%	1,95%	1,89%	1,82%	1,74%	1,65%
			% PMKS yang tertangani	2,75%	3,40%	4,00%	4,60%	5,20%	5,80%
			% PMKS yang memperoleh Bantuan Sosial	4,28%	12,80%	15,40%	18,00%	19,30%	20,50%

Program yang mendukung terlaksananya Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng sesuai tabel berikut.

Tabel 1.4

Program Pendukung Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng

PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	URAIAN KEGIATAN
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi Kerja	Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Pelatihan Ketrampilan berbasis kompetensi
	Pembinaan Lembaga Pelatihan kerja Sasta	Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta Kerja	Akreditasi terhadap Lembaga Pelatihan Kerja yang ada di Buleleng
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Job Fair/ Bursa Kerja	Mempertemukan Para pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kotah Kabupaten/Kota	Memberikan layanan mediasi terhadap perusahaan maupun pekerja yang mengalami perselisihan
PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1 (Satu) daerah kabupaten/kota	Pemindahan dan penempatan transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota	Memberangkatkan calon transmigran ke daerah destinasi transmigrasi

1.2 Rumusan Masalah.

Meningkatnya angka pengangguran memang telah terjadi sejak tahun 2019. Dan berbagai kegiatan telah dilakukan sebagai upaya untuk menurunkan tingkat pengangguran. Baik itu dengan memberikan berbagai kegiatan pelatihan ketrampilan kerja sehingga nantinya diharapkan mampu untuk menciptakan usaha mandiri.

Tabel 1.5

Data Jumlah Peserta Pelatihan Dana APBN Tahun 2020 s/d 2021
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng

NO.	URAIAN	TAHUN	
		2020	2021
1	Jumlah Peserta	240	240
2	Lulusan Bersertifikat	240	240
3	Lulusan Bersertifikat Kompetensi	64	112

Tabel 1.6
Data Penempatan Tenaga Kerja
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng
Tahun 2020 s/d 2021

NO.	URAIAN	TAHUN					
		2020			2021		
		L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
1	Penempatan melalui AK I	4	29	33	65	60	125
2	Penempatan melalui Job Fair	-	-	-	438	493	931
3	Penempatan PMI	83	98	181	454	553	1.007

Dengan melaksanakan kegiatan *job fair* dimana merupakan upaya Pemerintah Kabupaten Buleleng untuk mempertemukan perusahaan sebagai pencari pekerja/karyawan dengan tenaga kerja sebagai pencari lapangan pekerjaan. Dan selalu memberikan mediasi terhadap pekerja dan perusahaan yang berselisih sehingga diharapkan sebisa mungkin tidak terjadi PHK.

Tabel 1.7
Data Pencari Kerja Dalam *Job Fair* Tahun 2021

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	KETERANGAN LAPANGAN USAHA
1	SMP	20	Perdagangan/Jasa, Finace, Retail, PPPMI, Jasa Pendidikan, Jasa Perhotelan, Maning Agency, Kapal Pesiar, Jasa Pelayanan
2	SMA	1.316	
3	SMK	1.676	
4	DIPLOMA I/II/III/IV	1.136	
5	S1	1.021	
6	S2	19	
	TOTAL	5.188	

Akan tetapi dengan adanya pandemi *covid 19* yang merupakan wabah global, tidak dapat mengatasi lonjakan pengangguran yang terjadi. Sehingga sebagai rumusan permasalahan dalam kajian ini adalah seberapa besar tingkat efektivitas dan strategi kebijakan Pemerintah Kabupaten Buleleng bagi pada sektor ketenagakerjaan dimasa pandemi *covid 19*. Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi rumusan masalah kajian ini adalah :

1. Bagaimanakah kondisi pekerja di Kabupaten Buleleng ?
2. Bagaimanakah kondisi tingkat pengangguran di Kabupaten Buleleng ?

3. Bagaimanakah tingkat efektivitas dan strategi kebijakan pemerintah Kabupaten Buleleng pada sektor ketenagakerjaan di masa pandemi dan endemi *covid 19* ?

1.3 Maksud Dan Tujuan

1. Maksud Kegiatan

Maksud dari kajian peran serta pemerintah pada sektor ketenagakerjaan di masa pandemi covid 19 adalah untuk mengkaji tingkat efektivitas dan strategi kebijakan Pemerintah Kabupaten Buleleng pada sektor ketenagakerjaan di masa pandemi *covid 19*.

2. Tujuan Kegiatan

Tujuan dari kajian upaya yang dilakukan oleh pemerintah pada sektor ketenagakerjaan di masa pandemi *Covid 19* yaitu:

- a. Tujuan umum adalah untuk menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Buleleng
- b. Tujuan Khusus adalah :
 1. Untuk mengetahui kondisi pekerja di Kabupaten Buleleng ?
 2. Untuk mengetahui kondisi tingkat pengangguran di Kabupaten Buleleng ?
 3. Untuk mengetahui tingkat efektivitas dan strategi kebijakan pemerintah Kabupaten Buleleng pada sektor ketenagakerjaan di masa pandemi dan endemi *covid 19* ?

3. Target Kegiatan

Target dari kegiatan untuk mengetahui tingkat efektivitas dan strategi kebijakan Pemerintah Kabupaten Buleleng pada sektor ketenagakerjaan di masa pandemi *covid 19*.

1.4 Sasaran

Sasaran dari Kajian Efektivitas dan Strategi Kebijakan Pemerintah Kabupaten Buleleng pada Sektor Ketenagakerjaan di masa Pandemi *Covid 19* yaitu:

- a. Teridentifikasi dan terdatanya kondisi pekerja di Kabupaten Buleleng ?
- b. Teridentifikasi dan terdatanya kondisi tingkat pengangguran di Kabupaten Buleleng ?

- c. Teridentifikasi dan terdatanya tingkat efektivitas dan strategi kebijakan pemerintah Kabupaten Buleleng pada sektor ketenagakerjaan di masa pandemi dan endemi *covid 19*?

1.5 Ruang Lingkup Kegiatan

Berpijak pada maksud dan tujuan serta sasaran pengkajian sebagaimana telah dipaparkan dan mengacu pada Permendagri No.17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah maka ruang lingkup kegiatan dapat dikemukakan sebagai berikut :

1) Lingkup Wilayah

Dilihat dari lingkup wilayah, terutama yang berkenaan dengan teridentifikasi dan terdatanya jumlah pekerja yang ada di Kabupaten Buleleng, kajian yang dilakukan mencakup jumlah pekerja di masa pandemi *covid 19*. Pekerja terdampak *covid 19* ditentukan secara *purposive* berdasarkan informasi dari Dinas Tenaga kerja Kabupaten Buleleng.

2) Lingkup Studi

Dilihat dari lingkup studinya, kajian **Efektivitas dan Strategi Kebijakan Pemerintah Kabupaten Buleleng pada Sektor Ketenagakerjaan di Masa Pandemi dan Endemi Covid 19** menggunakan metode deskriptif kuantitatif

3) Lingkup Instansi

Dilihat dari lingkup instansi, yang dilibatkan dalam kajian efektivitas dan strategi kebijakan Pemerintah Kabupaten Buleleng pada sektor ketenagakerjaan di masa pandemi *covid 19* terdiri dari :

- a. Badan Penelitian, Pengembangan dan Inovasi Daerah Kabupaten Buleleng sebagai pemerakarsa dan pelaksana kajian.
- b. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng sebagai pengusul kajian, sumber informasi dan mitra yang akan menggunakan produk yang dihasilkan dari kajian yang dilakukan.
- c. Pekerja terdampak *covid 19* sebagai sumber informasi

Kegunaan dari hasil kajian Efektivitas dan Strategi Kebijakan Pemerintah Kabupaten Buleleng pada Sektor Ketenagakerjaan di Masa Pandemi dan endemi *Covid 19* adalah sebagai bahan pijakan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng untuk membuat kebijakan pembangunan ekonomi dalam menurunkan tingkat pengangguran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas

2.1.1 Gambaran Umum

Efektifitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektifitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai. Efektifitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi. Seperti yang dikemukakan oleh Etzioni dkk dalam bukunya organisasi-organisasi modern yang mendefinisikan efektifitas, sebagai berikut: “Sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sasaran (Etzioni, 1985).

Terdapat banyak rumusan efektifitas, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1992) dikemukakan efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya) manjur atau mujarab, dapat membawa hasil. Masih menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, definisi efektifitas adalah sesuatu yang memiliki pengaruh atau akibat yang ditimbulkan, manjur, membawa hasil dan merupakan keberhasilan dari suatu usaha atau tindakan. Komaruddin (1994) mengungkapkan definisi efektifitas, efektifitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkatan keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Pada dasarnya dalam memaknai efektifitas setiap orang dapat memberi arti yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan.

Robbins memberikan definisi efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Efektivitas organisasi adalah konsep tentang efektif dimana sebuah organisasi bertujuan untuk menghasilkan. *Organizational effectiveness* (efektivitas organisasi) dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan pelanggan, pencapaian visi organisasi, pemenuhan aspirasi, menghasilkan keuntungan bagi organisasi, pengembangan sumber daya

manusia organisasi dan aspirasi yang dimiliki, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat di luar organisasi. Efektivitas dapat didefinisikan dengan empat hal yang menggambarkan tentang efektivitas, yaitu :

1. Mengerjakan hal-hal yang benar, dimana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan rencana dan aturannya.
2. Mencapai tingkat diatas pesaing, dimana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik.
3. Membawa hasil, dimana apa yang telah dikerjakan mampu memberi hasil yang bermanfaat.
4. Menangani tantangan masa depan Efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan.

Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas menurut Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa :“Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya”.

2.1.2 Pengukuran Terhadap Efektifitas

Pencapaian hasil efektifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi menurut (Jones,1994) terdiri dari tiga tahap, yakni input, conversion, dan output atau masukan, perubahan dan hasil. Input meliputi semua sumber daya yang dimiliki, informasi dan pengetahuan, bahan-bahan mentah serta modal. Pada tahap input, tingkat efisiensi sumber daya yang dimiliki sangat menentukan kemampuan yang dimiliki. Tahap conversion ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, manajemen dan penggunaan teknologi agar dapat menghasilkan nilai. Tahap ini, tingkat keahlian SDM dan daya tanggap organisasi terhadap perubahan lingkungan sangat menentukan tingkat produktifitasnya. Sedangkan dalam tahap output, pelayanan yang diberikan merupakan hasil dari penggunaan teknologi dan keahlian SDM. Organisasi yang dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara efisien dapat

meningkatkan kemampuannya untuk meningkatkan pelayanan dengan memuaskan kebutuhan pelanggan.

Gomes (2003) memberi tipe-tipe kriteria efektifitas program. Suatu program bisa dievaluasi berdasarkan: (1) *reactions*, (2) *learning*, (3) *behaviors*, (4) *organizational results*. Melalui *reactions* (reaksi) dapat diketahui opini dari para peserta mengenai program yang diberikan. Proses *learning* (belajar) memberikan informasi yang ingin diperoleh melalui penguasaan konsep-konsep, pengetahuan, dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelaksanaan. *Behaviors* (perilaku) dari peserta, sebelum dan sesudah pelaksanaan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelaksanaan terhadap peserta. *Organizational results* (dampak pelaksanaan) untuk menguji dampak pelaksanaan terhadap peserta secara keseluruhan.

2.1.3 Perspektif Efektifitas

Efektifitas dipandang dari tiga perspektif menurut pendapat Gibson (1997), yaitu :

1. Efektifitas dari perspektif individu
2. Efektifitas dari perspektif kelompok
3. Efektifitas dari perspektif organisasi

Efektifitas individu berada pada bagian dasar dalam konteks efektifitas individu. Perspektif individu menekankan pada penampilan setiap anggota dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya secara efektif sangat dipengaruhi oleh berbagai factor, seperti : keterampilan, pengetahuan, kecakapan, sikap, motivasi, dan tekanan atau stress. Jika individu mengalami stres maka itu dapat mengganggu konsentrasi belajarnya dan ini menjadi tanggung jawab kita semua guru di sekolah dan orang tua di rumah. Jika orang tua dan guru tidak bekerjasama dengan baik dalam memecahkan masalah yang menimpa muridnya di khawatirkan akan terjadi hal negatif tentu ini bukan apa yang kita harapkan. Masa remaja adalah masa dimana individu atau siswa lebih condong terpengaruh ke hal negatif dan ini harus kita cegah sejak dini.

Efektifitas organisasi seperti dinyatakan diatas merupakan perspektif yang ketiga. Hal ini terjadi karena adanya individu-individu dan kelompok-kelompok, oleh karena itu efektifitas organisasi tercipta karena adanya efektifitas individu dan efektifitas kelompok. Walaupun demikian efektifitas organisasi tidak hanya sekedar kumpulan efektifitas individu dan efektifitas kelompok melainkan karena organisasi merupakan suatu system kerjasama yang kompleks, maka efektifitas ditentukan juga oleh factor-faktor seperti lingkungan, teknologi, strategi, struktur, proses, dan iklim kerjasama.(Gibson, 1997).

2.2 Ketenagakerjaan

2.2.1 Tinjauan Umum Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. ”Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama.

Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut :

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut (Midah, 2010)

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja (Subijanto, 2011). Sedangkan menurut Dr. Payaman, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur (Manululang, 1998).

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

2.2.1.1 Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan (Partanto, 2021). Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan yaitu:

1. Berdasarkan penduduknya

a. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2. Berdasarkan batas kerja

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan

sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

3. Berdasarkan kualitasnya

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya (Dwiyanto, 2006).

2.2.1.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa : “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. keselamatan dan kesehatan kerja;
2. moral dan kesusilaan; dan
3. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang

karena kedudukan atau statusnya (Darwin, 2000). Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan

penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004)

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat keselamatan kerja.
3. Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak-hak tenaga kerja adalah :

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan (Husni, 2005).

2.2.2 Peraturan Perundang-Undangan

Pekerja/buruh dalam kesehariannya selalu dalam posisi yang lemah dibanding pengusaha, akibatnya sering terjadi perlakuan yang tidak wajar bahkan tidak manusiawi oleh pengusaha terhadap pekerja. Untuk mengatasi persoalan tersebut, perlu ada suatu instrumen hukum yang mengatur hubungan kedua belah pihak yang dikenal dengan hukum perburuhan. Hukum perburuhan terdiri dari 2 konsep, hukum dan perburuhan (Santoso, 2012) (Tanya, 2006) (Ali, 2009) (Murzaki, 2008). Hukum dalam bahasa Belanda adalah *rechts* artinya undang-undang atau hukuman, sedangkan dalam Bahasa Inggris adalah *law*. Hukum dari Bahasa Belanda berangkat dari konsep *rechtstaat* lahir dari perjuangan menentang absolutisme sehingga sifatnya revolusioner, sedangkan *law* dalam bahasa Inggris berangkat dari konsep *rule* yang berkembang secara evolusioner. Sementara itu Montesquieu mendefinisikan hukum sebagai hubungan yang bersifat niscaya yang berasal dari sifat dasar segala sesuatu. Tidak ada yang bersifat kebetulan. Hukum yang

digunakan Tuhan untuk menciptakan alam semesta adalah hukum yang sama dengan yang digunakan untuk mengaturnya, yakni hukum yang dipaparkan oleh Galilean-Newtonian. Dalam pandangan Mostesquieu, gerakan atom-atom dalam ruang yang bersifat kebetulan tanpa adanya prinsip yang membimbing gerakan mereka tidak mungkin menghasilkan makhluk-makhluk yang rumit seperti manusia.

Hukum Perburuhan di Indonesia bersifat privat dan bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang perorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam hukum perburuhan (Wijayanti, 2014). Hal senada juga disampaikan Marx, pekerja terikat kepada majikan, melalui kontrak kerja, seperti halnya penyewa pada abad pertengahan terikat kepada tuan tanah bangsawan lewat uang sewanya. Hukum privat kontrak menyegel nasib pekerja yang terasing dan tereksplorasi. Sama seperti budak Romawi yang diikat oleh belenggu, begitu pula buruh upahan terikat kepada pemiliknya oleh tali yang tidak terlihat. Ilusi dilangsungkan oleh *Fictio Juris* sebuah kontrak. Hukum memainkan peranan dalam menaklukkan pekerja pada kondisi material yang menentukan produksi mereka, dan kondisi ini ditentukan oleh gagasan hukum privat, setiap bentuk produksi menciptakan hubungan hukumnya sendiri. Pekerja hanya akan terbebaskan ketika hukum publik diberlakukan yang dapat melindungi orang dari keperluan untuk mengasingkan diri maupun buruh. Pekerja harus dilindungi terhadap penindasan kontrak privat (Ward, 2014). Filsafat hukum perburuhan berkaitan dengan permasalahan perburuhan yang dilihat dari dasar-dasar falsafah pembentukan suatu kaidah hukum perburuhan. Adapun dasar-dasar falsafah pembentukan suatu kaidah hukum tidak terlepas dari masalah keserasian antinomi atau nilai-nilai yang ada dalam masyarakat (Uwiyono, 2014). Pasangan antinomi atau nilai-nilai yang dijadikan dasar pembentukan suatu kaidah perburuhan pada hakikatnya bertumpu pada suatu tujuan untuk menegakkan keadilan (Tanya, 2006).

Menurut John Rawls sebagaimana dikutip Hilaire McCoubrey and Nigel D White menyatakan prinsip-prinsip keadilan menjadi dua yang dinyatakan : “Upon the basic of his argument from the position of rationally self-interested actor in the original position Rawls sets out two principles of justice (The First is that: Each

person is to have an equal rights to the most extensive total system of equal basic liberties compatible with similar system of liberty for all. The second that: Social and economic inequalities are to be arranged so that they are both: (a) to the greatest benefits of the least advantaged, consistent with the just savings principle, and (b) attached to offices and positions open to all under conditions of fair equality of opportunity (Atas dasar argumennya dari posisi rasional ketertarikan dirinya sendiri, John Rawls menetapkan dua prinsip keadilan yang pertama adalah setiap orang memiliki hak yang sama untuk keseluruhan sistem persamaan kebebasan yang cocok dengan persamaan kebebasan untuk semua. Yang kedua adalah bahwa kesenjangan sosial dan ekonomi harus diatur keduanya a) Untuk manfaat terbesar dari yang paling diuntungkan, konsisten dengan prinsip-prinsip. b) Melekat pada jabatan dan posisi terbuka untuk semua kondisi yang adil dari kesempatan (McCouberey&White, 1999).

Hak atas pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dalam Amendemen kedua UUD 1945 juga disebutkan pada Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan : Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan (Sutedi, 2009).

Indonesia juga sudah meratifikasi Konvenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi Sosial Budaya tanggal 16 Desember 1966 dalam Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Konvenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Dengan diratifikasinya Konvenan ini maka Indonesia juga mengakui hak atas pekerjaan [Pasal 6 ayat (1)] dan mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan (Pasal 7).

Hugo Sinzheimer, berpendapat bahwa dalam sebuah relasi perburuhan tidak seimbang dan subordinat, hukum perburuhan diadakan untuk menolak asumsi liberal bahwa kontrak kerja antara buruh dan majikan adalah selalu dihasilkan kehendak bebas. Negara melalui aturan-aturannya, hukum yang dibentuknya wajib melakukan intervensi positif menyatakan keberpihakannya kepada buruh sebagai

pihak yang lemah dalam upaya menyeimbangkan posisi tawar menawar dalam relasi perburuhan.

Relasi perburuhan berkaitan erat dengan perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja (Jehani,2006). Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja (Asikin, 1993). Dalam hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha bisa digolongkan pada hubungan diperatas atau hubungan subordinasi. Dalam hubungan subordinasi, kedudukan para pihak tidaklah seimbang, dimana pengusaha punya posisi tawar yang tinggi dan kuat dibandingkan dengan pekerja. Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan buruh berpokok pangkal karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh buruh, namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan (Salim,2010) (Wijardo,2001).

Tingginya penyimpangan hak-hak buruh sebagai alasan buruh mengorganisir komunitasnya dengan tujuan sebagai sarana melakukan perlawanan untuk mencapai suatu perubahan kondisi kerja. Konflik personal dikelola menjadi kekuatan, hal ini bisa jadi embrio konflik berkepanjangan yang mengancam kelangsungan bekerja (Pangaribuan, 2005). Disisi lain pengusaha sebagai pemilik modal memperlakukan pekerja bukan sebagai bahagian dari faktor produksi tapi sebagai objek. Dengan kondisi tersebut pihak pekerja maupun pihak pengusaha tunduk dan mengusahakan kepentingan masing-masing yang mendorong lahirnya perselisihan yang tidak pernah kunjung selesai. Dalam menyelesaikan perselisihan yang timbul antara dua pihak maka perlu ada campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan guna terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil (Fariana, 2012). Pemerintah harus memerankan tiga fungsi yaitu fungsi pelindung (*protector*), pembimbing (*guide*), dan penengah (*arbitrator*). Dalam konteks perlindungan hukum menurut Philipus M Harjon, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yaitu kekuasaan pemerintah yang menjadi permasalahan

untuk mendapatkan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, yang menjadi permasalahan untuk mendapatkan perlindungan hukum bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi) misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Sementara Zainal Asikin menyatakan, "Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis (Asiki, 1993). Dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja, ada beberapa peraturan perundangan yang pernah ada dan berlaku di Indonesia berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penyelesaian perselisihan perburuhan. Peraturan-peraturan tersebut dikategorikan dalam tiga masa yakni era orde lama, era orde baru dan era reformasi.

Pada era orde lama penyelesaian perselisihan diatur dalam Intruksi Menteri Perburuhan No. PBU.1022-45/U.4191 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tanggal 20 Oktober 1950. Aturan ini muncul karena adanya perselisihan yang menimbulkan pemogokan. Pemogokan yang berlangsung terus menerus mengakibatkan terganggunya keamanan dan ketertiban sehingga kekuasaan Militer Pusat dengan Persetujuan Dewan Menteri menetapkan Peraturan Kekuasaan Militer Pusat No. 1 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Pertikaian Perburuhan tanggal 13 Februari 1951. Saat itu, pemogokan ini tidak hanya dilakukan oleh pekerja pada perusahaan swasta tapi juga perusahaan jawatan dan badan-badan vital sehingga kemudian Pemerintah menetapkan UU Darurat No. 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sekaligus mencabut Peraturan Kekuasaan Militer No. 1 Tahun 1951. Dalam UU ini diberikan kesempatan bagi pihak pekerja dan pengusaha untuk melakukan perundingan secara bebas.

Sementara proses penyelesaian perkaranya dilakukan melalui bipartit, Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4D), Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P) dan adanya intervensi dari Menteri Perburuhan dalam membentuk panitia *enquete* jika perselisihan dianggap membahayakan kepentingan negara/umum.

Sementara itu untuk pelaksanaan putusan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri (PN) Jakarta.

Ketentuan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang lahir sebagai pengganti UU Darurat No. 16 Tahun 1951. Proses penyelesaian perselisihan melalui UU ini dilakukan dengan bipartit, perantaraan, arbitrase, P4D dan P4P dan PN. Namun dengan berlakunya UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka keberatan terhadap keputusan P4P dapat diajukan upaya hukum ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PPTUN) dan kasasi ke Mahkamah Agung. Hal ini menyebabkan proses penyelesaian yang berlarut dan tidak memberikan kepastian hukum terutama bagi pekerja.

Kemudian muncul UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta. Dalam UU ini ada hal yang cukup menarik dicermati dimana setiap PHK yang dilakukan oleh Pengusaha harus mendapatkan ijin dari P4D untuk PHK Perseorangan dan P4P untuk PHK massal. Jika P4D maupun P4P memberikan ijin dan para pihak menerima maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian. Sementara jika salah satu pihak menolak pemberian izin P4D maka bisa melakukan banding ke P4P tapi disini juga ada intervensi Menteri Perburuhan dengan hak vetonya.

Bagi pihak yang berkeberatan terhadap putusan P4P juga dengan lahirnya UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara dapat mengajukan upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dan melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung. Sebagai pengganti UU No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan, lahir UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 menimbulkan banyak protes karena dihubungkan dengan masalah menara Jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan dan penyimpangan dana Jamsostek. Selanjutnya lahir ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) sebagai pengganti UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Sebagai salah satu wujud perlindungan hukum untuk buruh/pekerja, UUK menentukan prosedur PHK (Budiono, 2011). UUK dengan tegas menyatakan pengusaha maupun pekerja harus mengusahakan tidak terjadi PHK. Jika perselisihan tidak mencapai titik temu, maka PHK haruslah dirundingkan terlebih dahulu dan harus memperoleh penetapan

lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 151 UUK yang menyatakan:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya Pasal 155 ayat (1) UUK menyatakan : Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Dalam ayat (2)-nya dinyatakan: Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Dalam ayat (3)-nya dinyatakan: Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Selain dari hal diatas juga ada perlindungan hukum terhadap pekerja, berkaitan dengan hak-hak pekerja ketika terjadi PHK. Perlindungan hukum berupa kompensasi yang diterima pekerja yang dimuat dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) UUK, dinyatakan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara damai, namun juga dapat mengakibatkan masalah PHK. Masalah PHK merupakan masalah yang penting bagi pekerja karena berakhirnya hubungan kerja merupakan awal kesengsaraan bagi pekerja, yang berarti pekerja kehilangan mata pencaharian yang

merupakan satu-satunya sumber pendapatan untuk menghidupi keluarganya. Menurut teori, pekerja memang berhak untuk mengakhiri hubungan kerja, tapi dalam praktik pengusaha yang umumnya mengakhiri.

2.2.2.1 Kondisi Ketenagakerjaan

Masalah Angkatan Kerja dan Tenaga Kerja di Indonesia Pembangunan dalam berbagai sektor yang dilakukan Indonesia sangat membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dengan kualifikasi tertentu. Berbagai lapangan pekerjaan terbuka setiap waktu di seluruh Indonesia, tapi pencari pekerjaan jauh lebih banyak dibandingkan kuota yang tersedia. Membludaknya angkatan kerja yang mencari pekerjaan dapat dilihat pada salah satu contoh yang diberitakan oleh *policenewscenter.com*. Dalam prosesnya ternyata pembangunan tidak hanya dihadapkan kepada keterbatasan tenaga kerja ahli, melainkan masih banyak masalah lainnya. Kondisi itu dapat dilihat dengan banyaknya masalah yang dihadapi ketenagakerjaan di Indonesia, di antaranya sebagai berikut.

1. Jumlah Angkatan Kerja yang Tidak Seimbang dengan Kesempatan Kerja Jumlah penduduk yang besar akan menghasilkan angkatan kerja yang besar pula. Angkatan kerja yang besar jika dapat dimanfaatkan dengan baik akan mampu meningkatkan kegiatan perekonomian yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, hal itu baru dapat dicapai apabila angkatan kerja seluruhnya terserap oleh kesempatan kerja. Kesempatan kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan pekerjaan di masyarakat. Pernyataan itu dapat dilihat dari kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Jumlah penduduk Indonesia yang besar ditambah dengan tingginya laju pertumbuhan penduduk yang seharusnya menjadi pendorong peningkatan kegiatan ekonomi justru menjadi beban bagi pembangunan ekonomi. Akan tetapi tingkat pertumbuhan penduduk tinggi itu tidak diiringi oleh pertumbuhan kesempatan kerja. Ini adalah penyebab utama terjadinya pengangguran.

2. Mutu Tenaga Kerja yang Relatif Rendah Rendahnya tingkat pendidikan adalah salah satu faktor yang memengaruhi mutu tenaga kerja Indonesia. Karena rendahnya tingkat pendidikan menyebabkan tenaga kerja Indonesia minim dalam penguasaan pengetahuan dan teknologi. Akibatnya, jumlah hasil produksi yang dihasilkan rendah sedangkan biaya produksi tinggi. Tingginya biaya produksi mengakibatkan hasil produksi Indonesia sulit bersaing dengan produk negara lain. Selain itu, mutu tenaga kerja berpengaruh pula pada tinggi rendahnya upah tenaga kerja. Upah buruh di Indonesia masih relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara lain, seperti Serbia, Cina, Rusia, Singapura, dan Malaysia.
3. Persebaran Tenaga Kerja yang Tidak Merata Di samping sumber daya manusia yang relatif masih rendah, sektor ketenagakerjaan di Indonesia juga dihadapkan kepada masalah penyebaran tenaga kerja yang tidak merata. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berada di Pulau Jawa. Sementara, di daerah lain yang wilayahnya lebih luas masih kekurangan tenaga kerja, terutama untuk sektor pertanian, perkebunan, dan kehutanan. Akibatnya, di Pulau Jawa banyak terjadi pengangguran. Sementara, di daerah lain masih banyak sumber daya alam yang belum dikelola dan dimanfaatkan secara maksimal.
4. Pengangguran Jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja mengakibatkan tidak semua angkatan kerja dapat diserap oleh lapangan kerja (pengangguran). Hal ini lebih diperparah dengan banyaknya tenaga kerja yang kena pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, pengangguran juga terjadi sebab angkatan kerja tidak dapat memenuhi persyaratan yang diminta oleh dunia usaha. Pengangguran dikelompokkan menjadi dua, yaitu: a. Pengangguran berdasar sifatnya Pengangguran terbuka adalah angkatan kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan. Setengah pengangguran adalah tenaga kerja yang bekerjanya tidak optimum dilihat dari jam kerja. Dengan kata lain, jam kerja dalam satu minggu kurang dari 36 jam. Pengangguran terselubung adalah tenaga kerja yang bekerja tidak optimum sebab kelebihan tenaga kerja. Umpamanya, seorang petani

yang menggarap sawah sebenarnya cukup hanya dikerjakan oleh satu orang. Namun, sebab anaknya tidak punya pekerjaan dia ikut menggarap tanah itu. Anak petani itu termasuk penganggur terselubung. b. Pengangguran berdasar penyebabnya Pengangguran struktural adalah pengangguran yang disebabkan adanya perubahan dalam struktur perekonomian, misalnya dari agraris menjadi industri. Otomatis kondisi itu mengakibatkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian di sektor pertanian tidak terserap di sektor industri, sehingga mereka akan menganggur. Pengangguran friksional adalah pengangguran yang disebabkan pergeseran yang tiba-tiba pada penawaran dan permintaan tenaga kerja, sehingga sulit mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja. Pengangguran musiman adalah pengangguran yang disebabkan oleh perubahan musim. Contohnya, buruh tani akan bekerja pada waktu panen, tetapi kalau sudah habis masa panen dia akan menganggur. Pengangguran voluntary. Pengangguran jenis ini terjadi sebab adanya orang yang sebenarnya masih dapat bekerja, tetapi dengan sukarela dia tidak bekerja (minta berhenti bekerja). Contohnya, seorang pegawai sebuah perusahaan berhenti bekerja sebab punya uang yang banyak. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan, dia memperoleh dari penghasilan uang yang didepositokan atau dengan menyewakan rumah. Pengangguran teknologi adalah pengangguran yang terjadi sebab adanya mekanisasi atau penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin. Pengangguran deflasiioner disebabkan oleh pencari kerja lebih banyak dibandingkan dengan kesempatan kerja yang tersedia.

Walaupun data tahun 2021 dan 2022 belum dirilis namun menurut menteri keuangan kondisi ketenagakerjaan nasional membaik seiring pemulihan ekonomi serta sejalan dengan pertumbuhan positif sektor unggulan nasional. Hal ini disampaikan Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani Indrawati dalam Acara Business Indonesia Business Challenges Arah Bisnis 2022 Momentum Kebangkitan Ekonomi secara daring.

“Selama proses recovery kita juga memonitor perbaikan yang sifatnya riil, yang matters, yang sangat penting bagi masyarakat yaitu

pemulihan ekonomi disertai penciptaan kesempatan kerja, karena pada saat terjadinya *covid 19* banyak tenaga kerja kita yang mengalami dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau pengurangan jam kerja” ungkap Menkeu. Terhadap Agustus 2020 ke Agustus 2021, Pemerintah telah menciptakan tambahan 1,9 juta orang angkatan kerja dan pembukaan lapangan kerja baru untuk 2,6 juta orang. Jumlah ini tersebar di berbagai sektor antara lain manufaktur, perdagangan, konstruksi, akomodasi dan makanan minuman, serta pertambangan.

Dengan jumlah ini, Menkeu menyampaikan tingkat pengangguran terbuka dapat diturunkan kembali setelah sempat melonjak di 7,1% menjadi 6,5%. Selain itu, pengangguran akibat *covid 19* juga tadinya naik 2,6 juta orang menjadi 1,8 juta orang atau turun 29%. Juga jumlah orang yang dirumahkan menurun dari 1,8 juta menjadi 1,4 juta. “Inilah yang kita harapkan. Jadi pemulihan tidak hanya sekedar indikator makro ekonomi growth, tetapi diterjemahkan dalam bentuk kesempatan kerja dan juga munculnya pembukaan lapangan kerja baru.

2.3 Pengangguran

Pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya (Sukirno, 2000) Seseorang yang tidak bekerja, tetapi tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai penganggur. Pengangguran dapat terjadi disebabkan oleh tidak seimbangan pada pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah tenaga kerja yang diminta.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran merupakan penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.

Pengangguran adalah masalah makro ekonomi yang mempengaruhi manusia secara langsung dan merupakan yang paling berat. Bagi kebanyakan orang, kehilangan pekerjaan berarti penurunan standar kehidupan dan tekanan psikologis. Jadi tidaklah mengejutkan jika pengangguran menjadi topik yang sering dibicarakan dalam

perdebatan politik dan para politisi sering mengklaim bahwa kebijakan yang mereka tawarkan akan membantu menciptakan lapangan kerja (Mankiw,2003).

Tetapi secara aktif mencari pekerjaan tidak dapat digolongkan sebagai penganggur. Penganggur adalah orang yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan. Selain itu pengangguran diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum memperolehnya (Sukirno, 2000).

Dalam standar pengertian yang sudah ditentukan secara internasional, yang dimaksudkan pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya. Pengangguran menunjukkan sumber daya yang terbuang. Para pengangguran memiliki potensi untuk memberikan kontribusi pada pendapatan nasional, tetapi mereka tidak dapat melakukannya. Pencarian pekerjaan yang cocok dengan keahlian mereka adalah menggembirakan jika pencarian itu berakhir, dan orang-orang yang menunggu pekerjaan di perusahaan yang membayar upah di atas keseimbangan merasa senang ketika lowongan terbuka.

Angkatan kerja meliputi populasi dewasa yang sedang bekerja atau sedang mencari kerja (McEachern, 2000). Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur. Golongan yang bekerja merupakan sebagian masyarakat yang sudah aktif dalam kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan sebagian masyarakat lainnya yang tergolong siap bekerja dan mencari pekerjaan termasuk dalam golongan menganggur. Golongan penduduk yang tergolong sebagai angkatan kerja adalah penduduk yang berumur di antara 15 sampai 64 tahun (Sukirno,2000). Bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang tidak bekerja ataupun mencari pekerjaan, atau bisa dikatakan sebagai bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat atau tidak berusaha terlibat dalam kegiatan produksi. Kelompok bukan angkatan kerja ini terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain yang menerima pendapatan.

Jika dalam standar pengertian yang sudah ditentukan secara internasional, yang dimaksudkan pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja yang sedang aktif dalam mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi

tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya. Maka menurut sebab terjadinya, pengangguran digolongkan kepada tiga jenis yaitu (Sukirno,2000):

1. 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. Pengangguran friksional tidak bisa dielakkan dari perekonomian yang sedang berubah. Untuk beberapa alasan, jenis-jenis barang yang dikonsumsi perusahaan dan rumah tangga bervariasi sepanjang waktu. Ketika permintaan terhadap barang bergeser, begitu pula permintaan terhadap tenaga kerja yang memproduksi barang-barang tersebut (Mankiw, 2000).

2. Pengangguran struktural

Pengangguran struktural terjadi karena ada problema dalam struktur atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam ketrampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan ketrampilan baru tersebut.

3. Pengangguran konjungtur

Pengangguran konjungtur terjadi karena kelebihan pengangguran alamiah dan berlaku sebagai akibat pengangguran dalam permintaan agregat.

Sadono Sukirno mengklasifikasikan pengangguran berdasarkan cirinya, dibagi menjadi empat kelompok (Sukirno,2000):

1. Pengangguran Terbuka

Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran jenis ini cukup banyak karena memang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan sebagai akibat pertambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah daripada pertambahan tenaga kerja. Efek dari keadaan ini di dalam suatu jangka masa yang cukup panjang mereka tidak melakukan suatu pekerjaan. Jadi mereka menganggur secara nyata dan separuh waktu, dan oleh karenanya dinamakan pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka dapat pula wujud sebagai akibat dari kegiatan ekonomi yang menurun, dari

kemajuan teknologi yang mengurangi penggunaan tenaga kerja, atau sebagai akibat dari kemunduran perkembangan suatu industri.

2. Pengangguran Tersembunyi

Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu. Salah satunya adalah karena kecilnya perusahaan dengan tenaga kerja yang terlalu banyak sehingga untuk menjalankan kegiatannya tidak efisien. Kelebihan tenaga kerja yang digunakan digolongkan dalam pengangguran tersembunyi.

3. Setengah Menganggur

Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu. Mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua hari dalam seminggu, atau satu hingga empat jam sehari. Pekerja-pekerja yang mempunyai masa kerja seperti ini digolongkan sebagai setengah menganggur.

4. Pengangguran Bermusim

Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang tidak bekerja karena terikat pada musim tertentu. Pengangguran seperti ini terutama di sektor pertanian dan perikanan. Pada umumnya petani tidak begitu aktif di antara waktu sesudah menanam dan panen. Apabila dalam masa tersebut mereka tidak melakukan pekerjaan lain maka mereka terpaksa menganggur.

Dalam membicarakan mengenai pengangguran yang selalu diperhatikan bukanlah mengenai jumlah pengangguran, tetapi mengenai tingkat pengangguran yang dinyatakan sebagai persentasi dari angkatan kerja. Untuk melihat keterjangkauan pekerja (kesempatan bekerja), maka digunakan rumus Tingkat Pengangguran Terbuka. Definisi dari Tingkat pengangguran terbuka ialah persentase penduduk yang mencari pekerjaan, yang mempersiapkan usaha, yang tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dari sejumlah angkatan kerja yang ada.

Tingkat pengangguran terbuka memberikan indikasi tentang penduduk usia kerja yang termasuk dalam kelompok penganggur. Tingkat pengangguran kerja diukur sebagai persentase jumlah penganggur terhadap jumlah angkatan kerja. Untuk mengukur tingkat

pengangguran terbuka pada suatu wilayah bisa didapat dari prosentase membagi jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja dan dinyatakan dalam persen.

$$TPT = \frac{\text{jumlah pengangguran}}{\text{jumlah angkatan kerja}} \times 100$$

Pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang betul-betul tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi ada yang karena belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan ada juga yang karena malas mencari pekerjaan atau malas bekerja (Dharmayanti, 2011).

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah angka yang menunjukkan banyaknya pengangguran terhadap 100 penduduk yang masuk kategori angkatan kerja. Pengangguran terbuka (*open unemployment*) didasarkan pada konsep seluruh angkatan kerja yang mencari pekerjaan, baik yang mencari pekerjaan pertama kali maupun yang sedang bekerja sebelumnya. Sedang pekerja yang digolongkan setengah pengangguran (*underemployment*) adalah pekerja yang masih mencari pekerjaan penuh atau sambilan dan mereka yang bekerja dengan jam kerja rendah (di bawah sepertiga jam kerja normal, atau berarti bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu). Namun masih mau menerima pekerjaan, serta mereka yang tidak mencari pekerjaan namun mau menerima pekerjaan itu. Pekerja digolongkan setengah pengangguran parah (*severely underemployment*) bila ia termasuk setengah menganggur dengan jam kerja kurang dari 25 jam seminggu. Menurut BPS, Pengangguran terbuka terdiri atas:

1. Penduduk yang sedang mencari pekerjaan
2. Penduduk yang sedang mempersiapkan usaha
3. Penduduk yang merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan
4. Penduduk yang sudah punya pekerjaan tapi belum mulai bekerja

Pengangguran terbuka biasanya terjadi pada geerasi muda yang baru menyelesaikan pendidikan menengah dan tinggi. Ada kecenderung mereka yang baru menyelesaikan pendidikan berusaha mencari kerja sesuai dengan aspirasi mereka. Aspirasi mereka biasanya adalah bekerja disektor modern atau di kantor. Untuk mendapatkan pekerjaan itu mereka bersedia menunggu untuk beberapa lama. Tidak tertutup kemungkinan mereka berusaha mencari pekerjaan itu di kota atau di provinsi atau daerah yang kegiatan industry telah berkembang. Ini yang menyebabkan angka pengangguran terbuka cenderung tinggi di kota atau daerah yang kegiatan industry atau sektor modern

telah berkembang (Kuncoro, 2006). Sebaliknya angka pengangguran terbuka rendah di daerah atau provinsi yang kegiatan ekonomi masih bertumpu pada sektor pertanian. Apalagi tingkat pendidikan di daerah tersebut rendah. Pada umumnya, mereka yang berpendidikan rendah bersedia bekerja apa saja untuk menopang kehidupan. Bila sektor pertanian kurang dapat menjamin kelangsungan hidup, mereka bersedia berusaha di kantor informal. Mereka tidak memperdulikan apakah jam kerja panjang atau penghasilan rendah. Bagi mereka yang penting dapat bertahan hidup.

Beberapa akibat buruk dari pengangguran dibedakan kepada dua aspek dimana dua aspek tersebut yaitu (Sukirno, 2000):

1. Akibat buruk ke atas kegiatan perekonomian

Tingkat pengangguran yang relatif tinggi tidak memungkinkan masyarakat mencapai pertumbuhan ekonomi yang teguh. Hal ini dapat dengan jelas dilihat dari memperlihatkan berbagai akibat buruk yang bersifat ekonomi yang ditimbulkan oleh masalah pengangguran. Akibat-akibat buruk tersebut dapat dibedakan sebagai berikut:

- a. Pengangguran menyebabkan masyarakat tidak memaksimalkan tingkat kemakmuran yang mungkin dicapainya. Hal ini terjadi karena pengangguran bisa menyebabkan pendapatan nasional *riil* (nyata) yang dicapai masyarakat akan lebih rendah daripada pendapatan potensial (pendapatan yang seharusnya). Oleh karena itu, kemakmuran yang dicapai oleh masyarakat pun akan lebih rendah.
- b. Pengangguran menyebabkan pendapatan pajak pemerintah berkurang. Pengangguran diakibatkan oleh tingkat kegiatan ekonomi yang rendah, dan dalam kegiatan ekonomi yang rendah pendapatan pajak pemerintah semakin sedikit. Jika penerimaan pajak rendah, dana untuk kegiatan ekonomi pemerintah juga akan berkurang sehingga kegiatan pembangunan pun akan terus menurun.
- c. Pengangguran tidak menggalakkan pertumbuhan ekonomi. Pengangguran menimbulkan dua akibat buruk kepada kegiatan sektor swasta. Yang pertama, pengangguran tenaga buruh diikuti pula oleh kelebihan kapasitas mesin-mesin perusahaan. Kedua, pengangguran yang diakibatkan keuntungan kelesuan berkurang. Kegiatan Keuntungan perusahaan yang rendah menyebabkan mengurangi keinginan untuk melakukan investasi.

2. Akibat buruk ke atas individu dan masyarakat

Pengangguran akan mempengaruhi kehidupan individu dan kestabilan sosial dalam masyarakat. Beberapa keburukan sosial yang diakibatkan oleh pengangguran adalah :

- a. Pengangguran menyebabkan kehilangan mata pencarian dan pendapatan.
- b. Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan keterampilan. Keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan hanya dapat dipertahankan apabila keterampilan tersebut digunakan dalam praktek.
- c. Pengangguran dapat menimbulkan ketidakstabilan sosial dan politik. Kegiatan ekonomi yang lesu dan pengangguran yang tinggi dapat menimbulkan rasa tidak puas masyarakat kepada pemerintah.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat ditarik simpulan bahwa pengangguran membawa dampak yang negatif, oleh karena itu pemerintah Indonesia berusaha keras untuk mengurangi persentase pengangguran. Masa pandemi *covid 19* juga menjadi penyumbang lonjakan angka pengangguran yang ada di Indonesia.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia pada Februari 2022 adalah sebesar 8,40 juta penduduk. Dibandingkan jumlah pada Februari tahun lalu, maka angkanya menurun sekitar 350 ribu lebih orang. Sedangkan jika dibandingkan jumlah pada Agustus tahun lalu, penurunannya sekitar 700 ribuan orang. Sehingga tingkat pengangguran terbuka (TPK) Indonesia pada Februari 2022 adalah sebesar 5,83 persen. Dibanding tahun lalu, maka persentasenya menurun. Untuk diketahui, TPK pada Februari 2021 sebesar 6,26 persen.

Namun angka itu belum mencapai perolehan pada Februari 2020, sebulan tepat sebelum Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendeklarasikan *covid 19* sebagai pandemi global. Angka TPK saat itu sebesar 4,94 persen.

Terlepas dari faktor pandemi, perlu diperhatikan pula bahwa sejak 2019, tren tingkat pengangguran selalu menurun saat Februari, lalu meningkat di bulan Agustus. Hal ini terjadi lantaran jumlah penduduk bekerja meningkat di bulan Februari, lalu menurun di bulan Agustus. Riset jumlah penduduk bekerja dan menganggur selalu dilakukan BPS dua kali setahun, yakni di bulan Februari dan Agustus.

Definisi BPS menetapkan TPK sebagai persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja terdiri dari akumulasi angka penduduk usia kerja 15 tahun ke atas yang telah bekerja aktif maupun berhalangan sementara, dan angka penduduk usia kerja yang sedang menganggur. Berdasarkan riset BPS, jumlah angkatan kerja Indonesia pada Februari 2022 mencapai 144,01 juta orang. Jumlah ini pun jadi yang tertinggi dalam tiga tahun terakhir.

2.4. Kebijakan Pemerintah di Masa Pandemi Covid 19

Penyebaran pandemi *covid 19* telah memaksa pemerintah di negara-negara kawasan Asia dan Pasifik untuk melakukan kebijakan penguncian wilayah dan pembatasan sosial secara besar-besaran. Sebagai konsekuensi, kebijakan tersebut menyebabkan aktivitas ekonomi dan sosial menjadi terganggu yang pada akhirnya ditransmisikan kepada gangguan terhadap perekonomian secara keseluruhan termasuk gangguan di pasar tenaga kerja dan penurunan tingkat pendapatan pekerja di seluruh wilayah.

Gangguan terhadap aktivitas ekonomi karena kebijakan penguncian wilayah untuk menahan penyebaran virus telah menyebabkan banyak perusahaan menutup usaha dan mengalami kebangkrutan yang berdampak pada pengurangan jumlah pekerja maupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran terutama pada sektor-sektor yang paling terdampak pandemi. Sepanjang tahun 2020, jumlah pekerja di negara-negara kawasan Asia dan Pasifik mengalami penurunan. Secara agregat total pekerja di kawasan Asia dan Pasifik pada tahun 2020 sebesar 1,8 miliar orang. Jumlah tersebut mengalami penurunan sebesar 3,2 persen (yoy) dibandingkan tahun 2019 atau mengalami penurunan jumlah pekerja sebanyak 61,8 juta pekerja. India merupakan negara yang mengalami penurunan jumlah tenaga kerja terbesar sebanyak 30,4 juta pekerja pada tahun 2020.

Pandemi *COVID 19* juga memberikan dampak pada meningkatnya tingkat pengangguran di kawasan. Kontribusi peningkatan pengangguran terbesar di kawasan Asia dan Pasifik terutama berasal dari kelompok pekerja informal yang terdiri dari jutaan pekerja berketerampilan rendah dengan upah rendah. Wilayah Asia dan Pasifik merupakan rumah bagi 1,3 miliar dari 2 miliar pekerja informal dunia. Sepanjang tahun 2020, tingkat pengangguran di kawasan meningkat menjadi sebesar

5,2 persen, naik 18 persen dibandingkan tahun 2019 dengan jumlah pengangguran mencapai 101,1 juta jiwa. Tingkat pengangguran terbesar terjadi di Amerika Serikat mencapai sebesar 8,3 persen pada 2020. Kebijakan penguncian wilayah dan penutupan sektor usaha menjadi penyebab utama kenaikan tingkat pengangguran yang cukup tinggi di AS, selain kebijakan pemberian tunjangan pengangguran oleh pemerintah AS.

Kebijakan penguncian wilayah dan pembatasan sosial yang diikuti dengan ketentuan pengurangan jam operasional usaha menyebabkan terjadinya hilangnya jam kerja karyawan maupun jumlah pekerjaan. Sepanjang tahun 2020, ILO mengestimasi sebanyak 7,9 persen jam kerja hilang di Asia dan Pasifik, setara dengan 140 juta pekerjaan setara penuh waktu (berdasarkan 48 jam kerja seminggu). Karakteristik pasar tenaga kerja di masing-masing negara mempengaruhi seberapa besar jumlah kerugian kehilangan jam kerja maupun kehilangan jumlah pekerjaan selama pandemi. Kerugian kehilangan jam kerja dan jumlah pekerjaan terbesar terjadi di India, terutama dikonstruisikan oleh jenis pekerjaan lintas sektor dan pekerjaan dengan keterampilan khusus, termasuk jasa, manufaktur dan industri, serta pekerjaan kantoran.

Berdasarkan jenis pekerjaan, sektor non-pertanian mengalami kehilangan pekerja paling besar sepanjang tahun 2020. AS merupakan negara yang mengalami kehilangan paling banyak pekerja baik di sektor non-pertanian maupun sektor jasa. Sementara di sektor industri meskipun pandemi menyebabkan kehilangan jumlah pekerja, tetapi sektor tersebut masih menjadi penopang ekonomi di sebagian besar negara. Kehilangan pekerja di sektor industri relatif lebih kecil dibandingkan sektor-sektor lainnya. Dari sisi pertumbuhan jumlah pekerja, dampak *COVID 19* relatif kecil terjadi di sektor pertanian yang masih tumbuh positif, sementara sektor lainnya (non-pertanian, industri, dan jasa) mengalami kontraksi. Korea Selatan berkontribusi terhadap pertumbuhan positif jumlah pekerja di sektor pertanian sepanjang tahun 2020. Sementara di Australia, meskipun sempat berkontraksi pada Q1-2020 tetapi sepanjang tiga kuartal terakhir tahun 2020 mengalami pertumbuhan jumlah pekerja yang positif.

Negara-negara di kawasan Asia dan Pasifik telah melakukan berbagai upaya untuk memitigasi dampak negatif pandemi *COVID 19* terhadap perekonomian maupun pasar tenaga kerja. Negara-negara maju di kawasan dengan kapasitas fiskal

yang besar mengalokasikan lebih banyak anggaran untuk tanggapan kebijakan terhadap pandemi *COVID 19*. Di antara 12 negara yang dianalisis, paket kebijakan fiskal terbesar dikeluarkan oleh pemerintah AS. Sementara pengeluaran terkecil untuk pembiayaan paket stimulus *COVID 19* dikeluarkan oleh Vietnam. Di ekonomi berpenghasilan tinggi seperti Australia, AS, Singapura, dan Jepang alokasi stimulus fiskal melebihi dari 25 persen dari total PDB. Jepang merupakan negara dengan total share bantuan stimulus tertinggi mencapai 68,8 persen dari PDB. Sebaliknya, untuk negara berkembang seperti Philipina dan Vietnam, alokasi paket stimulus *COVID 19* kurang dari 15 persen PDB untuk mendukung pemulihan ekonomi.

Kebijakan tenaga kerja selama pandemi *COVID 19* di negara-negara di kawasan Asia dan Pasifik difokuskan pada dukungan terhadap sektor usaha/pemberi kerja, pekerja, dan penciptaan lapangan pekerjaan. Langkah-langkah tersebut juga termasuk dukungan keuangan yang diberikan oleh beberapa lembaga maupun otoritas guna mendukung sektor usaha, rumah tangga, dan pekerja yang terdampak pandemi, serta tindakan-tindakan yang dilakukan otoritas untuk membantu para pekerja yang kehilangan pekerjaannya dalam memulai bisnis, memberikan dukungan pelatihan bagi para pencari kerja, maupun menyediakan pekerjaan darurat.

Hampir di semua negara di kawasan Asia dan Pasifik yang dianalisis, baik sektor swasta maupun publik mengalami migrasi sistem kerja yang meluas dari kantor ke rumah untuk mengurangi potensi penyebaran virus. Untuk memastikan keselamatan pekerja, pemerintah negara-negara di kawasan Asia dan Pasifik telah menyusun panduan bagi pelaksanaan kerja selama pandemi untuk melindungi pekerja, termasuk program dan kebijakan mengenai standar keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan tunjangan pekerja, jam kerja, serta permasalahan pekerja lainnya yang muncul karena situasi pandemi.

Kerjasama dan pelibatan para pemangku kepentingan di perlukan agar langkah-langkah kebijakan yang dilakukan pemerintah untuk melindungi pekerja dapat berjalan optimal. Dialog sosial antara otoritas dengan para pemangku kepentingan memberikan peran yang cukup besar dalam menghasilkan solusi kebijakan di negara-negara kawasan Asia dan Pasifik. Inisiatif pemerintah untuk mempertimbangkan masukan dari mitra sosial dan pemangku kepentingan sangat diperlukan dalam perumusan dan penyesuaian program perbaikan sosial dan bantuan keuangan untuk mendukung perusahaan maupun pekerja yang terdampak pandemi.

Bagi Indonesia, Pemerintah telah melakukan langkah yang tepat dalam memitigasi dampak pandemi terhadap sektor tenaga kerja. Upaya tersebut dilakukan melalui pemberian paket stimulus ekonomi untuk dunia usaha, insentif pajak penghasilan bagi pekerja, jaring pengaman sosial melalui program bantuan sosial bagi pekerja formal dan informal, program Kartu Prakerja, perluasan program industri padat karya, dan perlindungan bagi para Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah juga melakukan reformasi di sektor ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja dengan mempermudah masuknya investasi, tetapi juga memberikan kepastian perlindungan dan peningkatan kesejahteraan bagi para pekerja. Pemerintah juga memfokuskan pengembangan kualitas sumber manusia manusia sebagai salah prioritas sektor tenaga kerja.

Berikut merupakan beberapa kebijakan yang dikeluarkan pemerintah terkait dengan ketenagakerjaan di masa Pandemi *COVID 19*.

Tabel 2.1
Peraturan terkait Ketenagakerjaan di Masa Pandemi Covid 19

No	Peraturan	Tentang
1	Keputusan Dirjen Nomor 5/76/HM.01/VII/2020	tentang Protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kembali Bekerja dalam Pencegahan Penularan Covid-19
2	Surat Edaran Menteri Nomor M/1/HK.04/II/2020	tentang Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang Berasal dari Negara Republik Rakyat Tiongkok dalam Rangka Pencegahan Wabah Penyakit yang Diakibatkan oleh Virus Corona
3	Surat Edaran Menteri Nomor M/4/HK.04/IV/2020	tentang Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Upaya Pencegahan Masuknya Virus Corona (COVID-19).
4	Surat Edaran Menteri Nomor M/6/HI.00.01/V/2020	tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2020 di Perusahaan dalam masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (covid-19)
5	Surat Edaran Menteri Nomor M/8/HK.04/V/2020	tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja pada Kasus Penyakit Akibat Kerja karena Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)
6	Surat Edaran Menteri Nomor M/11/HK.04/X/2020	tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)
7	Surat Edaran Menaker Nomor	tentang Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja

	M/15/HK.04/XII/2020	Asing dalam upaya Pencegahan masuknya Corona Virus Disease (Covid-19)
8	Keputusan Menaker Nomor 294 Tahun 2020	tentang Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru
9	Peraturan Menteri Nomor 14 Tahun 2020	tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh Dalam Penanganan Dampak Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)
10	Peraturan Menteri Nomor 20 Tahun 2020	tentang Pedoman Penyaluran Bantuan Pemerintah di Kementerian Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2021
11	Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2020	tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagak
12	Surat Edaran Menteri Nomor M/1/HK.04/I/2021	tentang Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam upaya Pencegahan masuknya Corona Virus Disease (Covid-19)
13	Surat Edaran Menteri Nomor M/3/HK.04/II/2021	tentang Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Upaya Pencegahan masuknya Corona Virus Disease 2019 (covid-19)
14	Surat Edaran Menteri Nomor M/9/HK.04/VII/2021	tentang Optimalisasi Penerapan Protokol Kesehatan di Tempat Kerja dan Penyediaan Perlengkapan serta Sarana Kesehatan bagi Pekerja/Buruh oleh Perusahaan selama Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19)
15	Surat Edaran Menteri Nomor M/11/HK.04/IX/2021	tentang Pelayanan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Masa Penanganan Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)
16	Keputusan Menaker Nomor 104 Tahun 2021	tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)
17	Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2021	tentang Pelaksanaan Pengupahan pada Industri Padat Karya Tertentu dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).
18	Peraturan Menteri Nomor 25 Tahun 2021	tentang Pedoman Penyaluran Bantuan Pemerintah di Kementerian Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2022

BAB III

METODELOGI

3.1 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Lokasi kegiatan pengkajian adalah di Wilayah Kabupaten Buleleng yang difokuskan pada pekerja terdampak *covid 19*. Pelaksanaan kegiatan untuk tahap persiapan dari bulan Pebruari sampai dengan bulan Maret 2022, sedangkan kegiatan pengkajian adalah dari Bulan April sampai dengan bulan Juli 2022. Secara garis besar kegiatan pengkajian ini meliputi :

1) Tahap Persiapan

Tahap Persiapan berlangsung dalam Bulan Pebruari s/d Bulan Maret tahun 2022. Pada tahapan ini dilakukan beberapa kegiatan untuk menunjang kelancaran penyusunan laporan pendahuluan, antara lain:

- (1) Penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK)
- (2) Penyempurnaan Kerangka Acuan Kerja
- (3) Penyiapan Metodologi (rancangan penelitian dan pengembangan, prosedur penelitian dan pengembangan, metode pengumpulan data, dan metode analisis data)
- (4) Penyiapan Perangkat Survei (kuesioner, pedoman wawancara, dan pedoman pencatatan dokumen)
- (5) Penyiapan Rencana Kerja Rinci

2) Tahap Pelaksanaan

Tahap Pelaksanaan berlangsung dalam Bulan April s/d Bulan Juli tahun 2022. Pada tahapan ini dilakukan beberapa kegiatan untuk penyelesaian penyusunan laporan akhir, antara lain:

- (1) Penyusunan Laporan/Study Pendahuluan.
- (2) Rapat Penyampaian Laporan/Study Pendahuluan.
- (3) Tahap Pengumpulan Data.

Pada tahapan ini dilakukan pengumpulan data/informasi baik berupa data primer maupun data sekunder yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi :

- a. Data Primer : (1) Teridentifikasi dan terdatanya kondisi pekerja di Kabupaten Buleleng. (2) Teridentifikasi dan terdatanya kondisi pengangguran Kabupaten

Buleleng, (3) data terkait tingkat efektifitas kebijakan Pemerintah Kabupaten Buleleng khususnya Dinas ketenagakerjaan dalam penanganan pandemi *Covid 19*

b. Data Sekunder : upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Buleleng bagi pekerja terdampak *Covid 19*

(4) Tahap Pengolahan dan Analisis Data.

Metode analisis yang digunakan dalam kegiatan ini adalah deskriptif kuantitatif melalui tiga tahapan yaitu :

1. Reduksi Data : proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan.
2. Penyajian data : sebagai sekumpulan informasi tersusun yang disertai proses analisis sehingga memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Penarikan Simpulan : usaha untuk mencari atau memahami makna/arti keteraturan, pola-pola, penjelasan alur sebab akibat atau proposisi.

(5) Tahap Penyusunan Draf Laporan Sementara.

(6) Tahap Pembahasan Hasil Kajian Focus Group Discussion (FGD I)

(7) Tahap Penyusunan Draf Laporan Akhir dan Rencana Rekomendasi.

(8) Tahap Pembahasan Hasil Kajian (FGD II dan Pembahasan Akhir)

(9) Penyampaian Draf Laporan Akhir.

(10) Pengumpulan Laporan Akhir dan Diseminasi Akhir.

Untuk jelasnya mengenai tahapan kegiatan yang dilakukan dapat dilihat pada jabarannya dalam bentuk table berikut.

Tabel 3.1. Tahapan Penelitian yang dilakukan dalam Kajian Efektifitas dan Kebijakan Pemerintah Kabupaten Buleleng di Masa andemi dan Endemi *Covid 19*

No.	Tahapan Kegiatan	Waktu Pelaksanaan / Tahun 2022																	
		April					Mei					Juni					1		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1		
1.	Persiapan rencana penelitian dan penyerahan KAK kepada Tenaga Ahli																		
2.	Penyusunan Study/Laporan Pendahuluan Kajian																		

3.	Rapat Penyampaian Study/Laporan Pendahuluan																			
4.	Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data																			
5.	Penyusunan Draft Laporan Sementara																			
6.	Pelaksanaan FGD I																			
7.	Penyusunan Draf Laporan Akhir																			
8.	Pelaksanaan FGD II																			
9.	Finalisasi Laporan Akhir																			
10.	Penyampaian Laporan Akhir dan Diseminasi Akhir																			

3) Tahap Pengawasan.

Tahap Pengawasan berlangsung dalam Bulan Pebruari s/d Bulan Desember Tahun 2022. Pada tahapan ini dilakukan beberapa kegiatan untuk menunjang kelancaran penyusunan laporan pendahuluan sampai dengan penyusunan laporan akhir, antara lain:

- a. Melaksanakan Pengawasan Persiapan Pelaksanaan Kegiatan.
- b. Melaksanakan Pengawasan Terhadap Pelaksanaan kegiatan.
- c. Melaksanakan Pengawasan Terhadap Monev Pelaksanaan Kegiatan.
- d. Monev Rekomendasi Hasil Kajian untuk Program Lanjutan di OPD.

3.2 Macam/Sifat Penelitian

Kajian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian dilakukan di Kabupaten Buleleng. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisisioner dengan responden adalah tenaga kerja yang pernah mengikuti program kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. Sample ditentukan dengan menggunakan metode slovin. Analisis data dengan menggunakan penghitungan indeks efektifitas dan hasil analisis dijabarkan dengan metode deskriptif.

3.3 Metode pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menurut sumbernya terdiri atas data primer dan sekunder. Pertama, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak tersedia dalam bentuk kompilasi atau dokumen, harus melalui

narasumber atau responden (Sarwono, 2006). Data primer diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner diberikan langsung ke responden yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner diberikan kepada responden yang menerima program kegiatan dari Dinas tenaga kerja Kabupaten Buleleng terkait penanganan *covid 19* sepanjang tahun 2019 sampai dengan 2020. Total penerima program adalah sebanyak 2.757 orang. Penentuan sample menggunakan metode *Slovin* dengan hasil perhitungan penentuan sampel sebanyak 349 responden. Kuesioner disebarkan dengan menggunakan media komunikasi dan responden mengisi melalui *Google form* yang telah disiapkan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Peneliti menggunakan kuesioner yang pengukuran tiap-tiap konstruk menggunakan skala *Likert* 1 sampai dengan 5 yang mempunyai arti sebagai berikut (1) Sangat Tidak Setuju/STS, (2) Tidak Setuju/TS, (3) Cukup Setuju/CS, (4) Setuju/S, dan (5) Sangat Setuju/SS.

Kedua, data sekunder merupakan data yang sudah tersedia (Sarwono 2006). Ada beberapa pertimbangan dalam penentuan data sekunder ini; (1) harus sesuai dengan tujuan penelitian; (2) memiliki kualitas dan kesuaian dengan tujuan penelitian; (3) dapat mendukung data primer yang merupakan data utama dalam penelitian ini. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data terkait ketenagakerjaan yang bersumber dari Biro Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. Kegiatan penyempurnaan hasil kajian juga dilakukan melalui *Focus Group Discussion*.

3.4 Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala *likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang didasarkan pada rekening yang diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang yang terendah atau sebaliknya. Setiap item dalam kuesioner dengan masing-masing nilai yang berbeda, yaitu:

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Skor 2 : Tidak Setuju

Skor 3 : Netral

Skor 4 : Setuju

Skor 5 : Sangat Setuju

b. Uji Validitas

Hasil penelitian dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengertian validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2013). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*construct validity*) yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap-tiap item dengan skor total (Sugiyono, 2013). Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson's Correlation Product Moment*. Hasil uji korelasi tersebut bisa dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,3.

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan instrumen artinya bila instrumen tersebut digunakan untuk mengukur objek yang sama dengan alat pengukuran yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pada penelitian ini, uji reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Ghozali (2011) menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

d. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipergunakan untuk memberikan penjelasan tentang data kuantitatif, variabel, indikator penelitian, termasuk di dalamnya menjelaskan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan di lapangan dalam rangka mendapatkan kedalaman jawaban atas permasalahan spesifik yang mungkin terjadi. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan teknik deskriptif yaitu dengan mendeskripsikan hasil dari persepsi responden. Namun untuk mengetahui persepsi responden terhadap efektivitas dan strategi kebijakan Pemerintah Kabupaten Buleleng melalui Dinas Tenaga Kerja adalah dengan menentukan indeks efektivitas untuk menentukan tingkat efektivitas kebijakan yang telah dilakukan. Data persepsi responden terhadap efektivitas dibagi menjadi 4 dimensi yaitu : bukti langsung (*tangible*), keandalan (*reability*), daya tanggap (*responsiveness*), dan jaminan (*assurance*). Data persepsi diolah dengan tahapan sebagai berikut :

1. Meringkas data responden hasil survey sehingga diperoleh total nilai untuk masing-masing dimensi.
2. Menghitung nilai/skor dari masing-masing dimensi dengan rumus :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

\bar{X} = nilai skor rata-rata

= jumlah skor

n = jumlah sampel

Q = jumlah pertanyaan

3. Menghitung bobot tiap-tiap dimensi berdasarkan penilaian para responden dengan cara mencari nilai rata-ratanya dan menentukan persentasenya dari jumlah keseluruhan nilai rata-rata semua dimensi. Pemberian bobot oleh para responden bertujuan untuk mengetahui seberapa penting masing-masing dimensi menurut penilaian responden, yang akan menentukan prioritas dimensi yang mempengaruhi efektivitas Kebijakan.
4. Menghitung Indeks efektivitas yaitu mengalikan bobot kepentingan dimensi dengan selisih antara skor harapan rata-rata dengan skor sesungguhnya rata-rata.

Adapun formulasi adalah :

$$IKP = I (P-E) \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

IKP = Indeks Efektivitas

I = *Importance* (derajat kepentingan)

P = *Perception* (kinerja sesungguhnya berdasarkan penilaian responden)

E = *Expectation* (harapan responden)

5. Menentukan kriteria penilaian

a. Menentukan nilai tertinggi dan nilai terendah yang mungkin dicapai :

Misalnya : Nilai tertinggi yang mungkin dicapai = a

Nilai terendah yang mungkin dicapai = b

b. Menentukan besarnya daerah nilai (*score range*) berdasarkan selisih nilai tertinggi yang mungkin dicapai dengan nilai terendah yang mungkin dicapai, dengan formulasi sebagai berikut :

Daerah nilai (r) = a-b.....(3)

c. Menentukan besarnya interval nilai berdasarkan perbandingan antara daerah nilai dengan jumlah kriteria penilaian yang diperlukan. Dalam hal ini jumlah kriteria penilaian adalah lima yaitu sangat efektif, efektif, cukup efektif, tidak efektif, dan sangat tidak efektif sehingga formulasinya sebagai berikut :

Interval nilai (c) = $\frac{a - b}{5}$ (4)

d. Menentukan rentang nilai untuk masing-masing kriteria penilaian

1. $b + 4c$ IKP a(5)

Berarti responden menyatakan kebijakan sangat efektif (persepsi para responden menyatakan bahwa kebijakan dan strategi yang telah dilakukan Pemerintah Kabupaten Buleleng melalui Dinas Tenaga Kerja adalah sangat efektif dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan akibat pandemi *covid 19*)

2. $b + 3c$ IKP < $b + 4c$(6)

Berarti responden menyatakan kebijakan efektif (persepsi para responden menyatakan bahwa kebijakan dan strategi yang telah dilakukan Pemerintah Kabupaten Buleleng melalui Dinas Tenaga Kerja adalah efektif dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan akibat pandemi *covid 19*)

$b + 2c$ IKP < $b + 3c$ (7)

Berarti responden menyatakan kebijakan cukup efektif (persepsi para responden menyatakan bahwa kebijakan dan strategi yang telah dilakukan Pemerintah Kabupaten Buleleng melalui Dinas Tenaga Kerja adalah cukup efektif dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan akibat pandemi *covid 19*)

3. $b + c \quad IKP < b + 2c$ (8)

Berarti responden menyatakan kebijakan tidak efektif (persepsi para responden menyatakan bahwa kebijakan dan strategi yang telah dilakukan Pemerintah Kabupaten Buleleng melalui Dinas Tenaga Kerja adalah tidak efektif dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan akibat pandemi *covid 19*)

4. $b \quad IKP < b + c$ (9)

Berarti responden menyatakan kebijakan sangat tidak efektif (persepsi para responden menyatakan bahwa kebijakan dan strategi yang telah dilakukan Pemerintah Kabupaten Buleleng melalui Dinas Tenaga Kerja adalah sangat tidak efektif dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan akibat pandemi *covid 19*)

BAB IV

INSTRUMEN SURVEI

4.1 Daftar Data yang diperlukan

Untuk mencapai hasil kajian maka diperlukan data-data pendukung. Data ini berupa data primer dan data skunder. Data primer yang diperlukan berupa hasil jawaban kuesioner yang disebarakan ke responden. Sedangkan data skunder yang diperlukan adalah data terkait kondisi pekerja di Kabupaten Buleleng dan data terkait kondisi penganguran di Kabupaten Buleleng.

4.2 Daftar Sumber Data/Responden

Sumber data sangat diperlukan dalam kajian ini. Sumber data tersebut untuk memastikan diperolehnya data primer dan data skunder. Data primer yang diperlukan berupa hasil jawaban kuesioner yang disebarakan ke responden, sehingga sumber datanya adalah responden yang merupakan tenaga kerja di Kabupaten Buleleng yang telah menerima kegiatan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. Sedangkan data skunder yang diperlukan adalah data terkait kondisi pekerja di Kabupaten Buleleng dan data terkait kondisi penganguran di Kabupaten Buleleng, data skunder ini diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng dan Institusi terkait lainnya.

4.3 Pedoman Wawancara/ Survei dan Daftar Pertanyaan

Adapun daftar pertanyaan yang digunakan dalam kajian ini adalah sebagai berikut :

BUKTI LANGSUNG (*TANGIBLE*)

Berilah Tanda Cawang pada pernyataan yang paling sesuai menurut penilaian anda.

Keterangan

- | | |
|--|---|
| 1. Sangat Setuju (SS) diberi skor | 5 |
| 2. Setuju (S) diberi skor | 4 |
| 3. Cukup Setuju (CS) diberi skor | 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) diberi skor | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor | 1 |

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya menyukai kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti					
2	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti baik acara dan materinya menarik untuk diikuti.					
3	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga saya ikuti sudah dilaksanakan secara profesional					
4	Saya merasa tidak terpaksa mengikuti kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga					

KEANDALAN (*REABILITY*)

Berilah Tanda Cawang pada pernyataan yang paling sesuai menurut penilaian anda.

Keterangan

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Materi/informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sangat saya butuhkan					
2	Materi/informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sesuai dengan kondisi dunia kerja					
3	Materi/informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti dapat mengembangkan kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan di masa pandemi <i>covid 19</i>					
4	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sesuai dengan bakat dan kemampuan saya.					

DAYA TANGGAP (*RESPONSIVENESS*)

Berilah Tanda Cawang pada pernyataan yang paling sesuai menurut penilaian anda.

Keterangan

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Materi/informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti mempersiapkan saya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan di masa pandemi <i>covid 19</i> .					
2	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti cukup memberikan pengetahuan yang saya butuhkan dimasa pandemi <i>covid 19</i> .					
3	Administrasi kegiatan pelatihan/penempatan kerja yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti mudah untuk diikuti.					
4	Menurut saya kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti layak untuk dilanjutkan di masa yang akan datang					

JAMINAN (*ASSURANCE*)

Berilah Tanda Cawang pada pernyataan yang paling sesuai menurut penilaian anda.

Keterangan

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasakan kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti ada manfaatnya bagi saya.					
2	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sesuai dengan apa yang saya butuhkan saat ini di masa pandemi <i>covid 19</i>					
3	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sangat membantu saya dalam bertahan menghadapi dampak pandemi <i>covid 19</i>					
4	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti dilaksanakan oleh pihak yang kompeten					

4.4 Alat yang Diperlukan dalam Proses Pengumpulan Data

Dalam kajian ini tidak digunakan alat khusus namun diperlukan daftar wawancara serta menggunakan media komunikasi HP serta daftar kuisisioner dalam bentuk *Google Form*.

BAB V

SURVEI PENDAHULUAN

5.1 Instrumen Survei Yang Digunakan

Instrumen Survei yang digunakan dalam kajian ini adalah daftar kuesioner yang berisikan empat dimensi untuk menguji Efektivitas Kebijakan dan Strategi Pemerintah Kabupaten Buleleng di Masa Pandemi *Covid 19* di Sektor ketenagakerjaan. Adapun daftar pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut :

BUKTI LANGSUNG (*TANGIBLE*)

Berilah Tanda Cawang pada pernyataan yang paling sesuai menurut penilaian anda.

Keterangan

- | | | |
|----|---------------------------------------|---|
| 1. | Sangat Setuju (SS) diberi skor | 5 |
| 2. | Setuju (S) diberi skor | 4 |
| 3. | Cukup Setuju (CS) diberi skor | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) diberi skor | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor | 1 |

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya menyukai kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti					
2	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti baik acara dan materinya menarik untuk diikuti.					
3	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga saya ikuti sudah dilaksanakan secara profesional					
4	Saya merasa tidak terpaksa mengikuti kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga					

KEANDALAN (*REABILITY*)

Berilah Tanda Cawang pada pernyataan yang paling sesuai menurut penilaian anda.

Keterangan

- | | | |
|----|--------------------------------|---|
| 1. | Sangat Setuju (SS) diberi skor | 5 |
| 2. | Setuju (S) diberi skor | 4 |
| 3. | Cukup Setuju (CS) diberi skor | 3 |

4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Materi/informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sangat saya butuhkan					
2	Materi/informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sesuai dengan kondisi dunia kerja					
3	Materi/informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti dapat mengembangkan kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan di masa pandemi <i>covid 19</i>					
4	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sesuai dengan bakat dan kemampuan saya.					

DAYA TANGGAP (*RESPONSIVENESS*)

Berilah Tanda Cawang pada pernyataan yang paling sesuai menurut penilaian anda.

Keterangan

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Materi/informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti mempersiapkan saya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan di masa pandemi <i>covid 19</i>					
2	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti cukup memberikan pengetahuan yang saya butuhkan dimasa pandemi <i>covid 19</i>					

3	Administrasi kegiatan pelatihan/penempatan kerja yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti mudah untuk diikuti					
4	Menurut saya kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti layak untuk dilanjutkan di masa yang akan datang					

JAMINAN (ASSURANCE)

Berilah Tanda Cawang pada pernyataan yang paling sesuai menurut penilaian anda.

Keterangan

- | | |
|--|---|
| 1. Sangat Setuju (SS) diberi skor | 5 |
| 2. Setuju (S) diberi skor | 4 |
| 3. Cukup Setuju (CS) diberi skor | 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) diberi skor | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor | 1 |

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasakan kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti ada manfaatnya bagi saya.					
2	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sesuai dengan apa yang saya butuhkan saat ini di masa pandemi <i>covid 19</i>					
3	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sangat membantu saya dalam bertahan menghadapi dampak pandemi <i>covid 19</i>					
4	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti dilaksanakan oleh pihak yang kompeten					

5.2 Evaluasi Terhadap Instrumen Servei yang telah diujicobakan

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini diuji validitasnya dengan tujuan untuk mengukur kemampuan instrumen bersangkutan dalam mengukur apa yang sebenarnya harus diukur atau dengan perkataan lain alat ukur dapat mengukur indikator-

indikator suatu objek pengukuran itu sendiri. Berdasarkan hasil analisis terhadap data skor jawaban responden uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor instrumen dengan total skor pada konstruk yang diteliti. Metode korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*. Berdasarkan Tabel 4.1 dapat disimak bahwa semua instrumen atau butir-butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi antara 0,000 dan 0,010. Mengenai korelasi skor masing-masing instrumen dengan total skor kelompok instrumen adalah diantara 0,503 dan 0,911. Semuanya memiliki signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 5.1
Validitas Instrumen

No	Indikator	Korelasi	Signifikansi	Ket
1	X11	0,897	0,000	Valid
2	X12	0,642	0,000	Valid
3	X13	0,700	0,000	Valid
4	X14	0,911	0,000	Valid
5	X21	0,815	0,000	Valid
6	X22	0,880	0,000	Valid
7	X23	0,722	0,000	Valid
8	X24	0,767	0,000	Valid
9	X31	0,894	0,000	Valid
10	X32	0,719	0,000	Valid
11	X33	0,782	0,000	Valid
12	X34	0,531	0,003	Valid
13	X41	0,503	0,005	Valid
14	X42	0,597	0,000	Valid
15	X43	0,805	0,010	Valid
16	X44	0,837	0,000	Valid

Kusioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diajukan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach alpha*. Instrumen penelitian mengidentifikasi memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach's Alpha*

lebih besar atau sama dengan 0,50. Pada Tabel 5.2 terlihat semua koefisien *Cronbach's Alpha* memiliki nilai di atas 0,50 yaitu dengan rentang terkecil sebesar 0,751 sampai terbesar 0,816. Artinya seluruh kuesioner sebagai instrumen penelitian adalah reliabel untuk mengukur variabelnya. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dinyatakan bahwa semua item instrumen penelitian telah memadai untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas

Koefisien Cronbach's Alpha			
No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Bukti Langsung (X1)	0,762	Reliabel
2	Keandalan (X2)	0,806	Reliabel
3	Daya Tanggap (X3)	0,751	Reliabel
4	Jaminan (X4)	0,816	Reliabel

5.3 Perbaikan atau Finalisasi Terhadap Instrument Survei

Berdasarkan diskusi yang dilakukan bersama dengan tim dan undangan dalam FGD hampir tidak ada penyempurnaan instrumen survei, hanya saja dilakukan penyempurnaan dalam bentuk *Google Form*.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali, 2009, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*, Prenada Media Group, Jakarta
- Abdul R Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan, Indeks*, Jakarta
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta
- Agus Midah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Agus Santoso, 2012, *Hukum, Moral & Keadilan, Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Aloysius Uwiyono, dkk. 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Andi Fariana, 2012, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, 2020, *Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Buleleng 2020*, BPS Kabupaten Buleleng
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, 2020, *Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Buleleng 2020*, BPS Kabupaten Buleleng
- Bernard L. Tanya, dkk., 2006, *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, CV. Kita, Surabaya
- Boedhi Wijardjo, 2001, *Konflik Bahaya atau Peluang, Panduan Latihan Menghadapi dan Menangani Konflik Sumber Daya Alam*, BPKPA dengan BSP Kemala, Bandung
- Darwin Prinst. 2000. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra
- Dwiyanto Agus, 2006, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- H. Salim HS, 2010, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hilaire McCoubrey and Nigel D White, 1999, *Text Book on Jurisprudence, third edition*, Blackstone Press Limited, London
- Ian Ward, *Pengantar Teori Hukum Kritis*, 2014, diterjemahkan dari karya Ian Ward, *An Introduction to Critical Legal Theory*, Nusa Media, Bandung
- Juanda Pangaribuan. 2005. *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta
- Lalu Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Libertus Jehani, 2006, *HakHak Pekerja Bila di PHK*, Visi Media, Jakarta
- Mudrajad Kuncoro, *Ekonomika Pembangunan, Teori, Masalah dan Kebijakan*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2006)
- N. Gregory Mankiw, *Makro Ekonomi*. Terjemahan: Fitria Liza, Imam Nurmawan, (Jakarta:Penerbit Erlangga. 2003)
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta
- Piu Partanto, 2001, *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola
- Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000
- Sendjun H Manulung, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Citra
- Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*. (Vol 17 no 6)

William A. McEachern, "*Ekonomi Makro, pendekatan kontemporer*", terjemahan: Sigit Triandaru, (Jakarta: Salemba Empat. 2000)
Zainal Asikin. 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Mataram

Lampiran

KUESIONER KAJIAN

EFEKTIVITAS DAN STRATEGI KEBIJAKAN PEMERINTAH KABUPATEN BULELENG PADA SEKTOR KETENAGAKERJAAN DI MASA PANDEMI DAN ENDEMI COVID-19



BADAN PENELITIAN, PENGEMBANGAN DAN INOVASI DAERAH KABUPATEN BULELENG TAHUN 2022

KUESIONER KAJIAN

EFEKTIVITAS DAN STRATEGI KEBIJAKAN PEMERINTAH KABUPATEN BULELENG PADA SEKTOR KETENAGAKERJAAN DI MASA PANDEMI DAN ENDEMI COVID-19

Kuisisioner ini dipakai untuk penelitian ilmiah demi menghasilkan bahan kajian untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan, karena data sangat dibutuhkan maka dimohonkan memberikan data yang sebenarnya. Kuisisioner ini hanya diperuntukkan bagi **Responden yang pernah mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng**. Saya menjamin bahwa identitas Bapak/Ibu dirahasiakan. Kuisisioner ini tidak akan dipakai untuk kepentingan lain yang dapat merugikan Bapak/Ibu. Terima kasih atas waktu, partisipasi dan kerjasama yang diberikan.

A. Identitas Responden

Nama :

Umur / Tgl Lahir :

Jenis Kelamin :

Alamat tempat tinggal :

Pendidikan Terakhir : 1. Tidak sekolah 2. Tidak tamat SD 3. Tamat SD
4. Tamat SMP 5. Tamat SMA 6. Tamat S1
7. Tamat S2 6. Tamat S3

Status Perkawinan : 1. Belum Kawin 2. Kawin
3. Janda/duda 4. Cerai

Pekerjaan/ sumber :
penghasilan saat ini

Kegiatan yang pernah diikuti yang diselenggarakan oleh dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Buleleng :

1. Program Pelatihan/ Diklat Dana APBN (Lulus bersertifikat, Lulus bersertifikat Kompetensi)
2. Program Penempatan Tenaga Kerja (Melalui AK I, *Job Fair* atau PMI)

BUKTI LANGSUNG (*TANGIBLE*)

Berilah Tanda Cawang pada pernyataan yang paling sesuai menurut penilaian anda.

Keterangan :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya menyukai kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti					
2	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti baik acara dan materinya menarik untuk diikuti.					
3	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga saya ikuti sudah dilaksanakan secara profesional					
4	Saya merasa tidak terpaksa mengikuti kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga					

KEANDALAN (*REABILITY*)

Berilah Tanda Cawang pada pernyataan yang paling sesuai menurut penilaian anda.

Keterangan:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Materi/informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sangat saya butuhkan					
2	Materi/informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah					

	saya ikuti sesuai dengan kondisi dunia kerja					
3	Materi/informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti dapat mengembangkan kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan di masa pandemi <i>covid 19</i>					
4	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sesuai dengan bakat dan kemampuan saya.					

DAYA TANGGAP (*RESPONSIVENESS*)

Berilah Tanda Cawang pada pernyataan yang paling sesuai menurut penilaian anda.

Keterangan :

- | | | |
|----|---------------------------------------|---|
| 1. | Sangat Setuju (SS) diberi skor | 5 |
| 2. | Setuju (S) diberi skor | 4 |
| 3. | Cukup Setuju (CS) diberi skor | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) diberi skor | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor | 1 |

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Materi/informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti mempersiapkan saya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan di masa pandemi <i>covid 19</i>					
2	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti cukup memberikan pengetahuan yang saya butuhkan dimasa pandemi <i>covid 19</i>					
3	Administrasi kegiatan pelatihan/penempatan kerja yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti mudah untuk diikuti					
4	Menurut saya kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti layak untuk dilanjutkan di masa yang akan datang					

JAMINAN (*ASSURANCE*)

Berilah Tanda Cawang pada pernyataan yang paling sesuai menurut penilaian anda.

Keterangan:

- | | | |
|----|--------------------------------|---|
| 1. | Sangat Setuju (SS) diberi skor | 5 |
| 2. | Setuju (S) diberi skor | 4 |

3. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasakan kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti ada manfaatnya bagi saya.					
2	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sesuai dengan apa yang saya butuhkan saat ini di masa pandemi <i>covid 19</i>					
3	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti sangat membantu saya dalam bertahan menghadapi dampak pandemi <i>covid 19</i>					
4	Kegiatan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang telah saya ikuti dilaksanakan oleh pihak yang kompeten					