

PASAR KERJA DAN KETENAGAKERJAAN

Oleh :

Nurlina, SE, M.Si)*

*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang

ABSTRACT

The rule of in Indonesia execute to decompose tausled yarn do not easy to and very hard. Even if various law and regulation made for the shake of the straighten of law in Indonesia. Problem solving at labor force always become trend in Indonesia for example go down opportunity work in sector tormal, flooring wages are not degree with flooring productiviy. Power intermate labor force in world effort gor down because high cost economy in connection with rigid regulation. Labor market in Indonesia is not flexibility and is not ideal if the level of unemployment insurance benefit is too high or their duration is too long, or if there are too many restriction on the freedom of emploer tofire and hire, or if the permissible hours of work are too tightly regulated or perhaps if statutory health and safety regulations are too stringent.

Keyword : Labor market and labor force.

A. Pendahuluan

Untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi salah satunya dengan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang dipakai dalam proses produksi. Pembangunan diharapkan akan membuka lapangan kerja baru sesuai dengan kemampuan daerah untuk menyerap tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas harga berlaku dan atas harga konstan menggambarkan aktivitas perekonomian suatu daerah dimana semakin tinggi produktivitas daerah maka PDRB nya akan semakin besar. PDRB didefinisikan sebagai jumlah tambah yang dihasilkan oleh semua unit usaha dalam suatu wilayah tertentu atau jumlah nilai barang dan jasa yang dihasilkan semua unit usaha ekonomi (BPS, 2011). Pasar tenaga kerja

memegang peranan penting dan faktor penentu terhadap kinerja perekonomian negara. Secara teoritis pasar kerja akan menentukan skema penawaran *agregat*. Jika dilihat dari skema permintaan agregat akan menentukan besarnya pendapatan nasional dan dapat mempengaruhi harga umum dalam kondisi keseimbangan.

Penduduk sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produksi melalui permintaannya sementara tenaga kerja merupakan bagian dari penduduk akan berpengaruh terhadap produksi daerah melalui kontribusinya dalam produksi. Dalam prakteknya pada satu sisi kondisi di pasar kerja akan menentukan minat para investor, sedangkan pada kondisi lain juga menentukan jumlah serapan tenaga kerja, sekaligus mempengaruhi angka pengangguran. Secara akumulasi kondisi pasar kerja akan menentukan tingkat pendapatan masyarakat perekonomian Indonesia saat ini dalam masa pemulihan pasca krisis ekonomi seharusnya penyerapan tenaga kerja meningkat seiring dengan investasi. Kemampuan perekonomian nasional dan daerah untuk menyerap tenaga kerja belum sepenuhnya tercapai. Kenyataan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal termasuk peningkatan arus tenaga kerja ke luar negeri.

Tenaga kerja yaitu orang yang mampu melakukan kegiatan yang bernilai ekonomis atau kegiatan yang menghasilkan barang / jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara fisik yang diukur dengan usia kerja (Simanjuntak, 1998). Sekitar dua pertiga tenaga kerja berada disektor formal. Kencenderungan menunjukkan laju peningkatan yang signifikan dalam

beberapa tahun terakhir. Daya serap disektor formal terus turun sehingga telah meningkatkan jumlah pengangguran. Keadaan ini perlu mendapat perhatian dan harus dirumuskan kebijakan yang relevan tentang tenaga kerja. Harus diakui bahwa penciptaan lapangan kerja baru sangat tergantung kepada iklim usaha. Banyak variabel lain di luar pasar kerja yang turut mempengaruhinya. Secara kumulatif pasar kerja Indonesia tidak lepas dari rangkaian persoalan tentang produktivitas pekerja dan kesenjangan tingkat upah sehingga menghambat kemampuan pasar kerja menyediakan lapangan pekerjaan dan seterusnya berpengaruh terhadap stabilitas sosial politik.

Salah satunya adalah aspek regulasi pasar kerja terkait dengan implementasi Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ada beberapa elemen sebagai kebijakan yang melindungi hak-hak pekerja. Tapi dalam implementasinya sebagai penghambat terhadap peningkatan minat dalam berinvestasi. Keadaan ini juga menyebabkan keengganan para investor untuk melakukan perluasan investasi. Hal ini juga perlu mendapat perhatian yaitu kemampuan pekerja Indonesia untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan. Secara konseptual pasar kerja seyogyanya bersifat fleksibel. Semua elemen di dalamnya yaitu pengusaha dan pekerja melakukan berbagai pernyataan secara mulus sesuai gerak perekonomian.

Konsep ini telah diakomodasikan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM). Meskipun demikian masih diperlukan kerangka kebijakan strategis untuk mengoperasionalkan konsep tersebut. Berbagai diskusi dalam pasar kerja yang fleksibel diharapkan dapat memberikan

kontribusi yang amat berharga bagi pemerintah untuk kebijakan tenaga kerja yang menguntungkan pengusaha dan pekerja.

B. Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia

Mengingat begitu kompleksnya pasar kerja maka pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) nasional muncul sebuah *statement* baru yang sebelumnya pada sektor ketenagakerjaan tidak kelihatan. *Statement* baru tentang arah kebijakan dihasilkan dari evaluasi diri ketenagakerjaan, dengan arah kebijakan sebagai berikut : menciptakan fleksibilitas pasar kerja dengan memperbaiki aturan main ketenagakerjaan yang berkaitan dengan *rekrutment, outsourcing, pengupahan, PHK* serta memperbaiki aturan main yang mengakibatkan perlindungan yang berlebihan (Bappenas, 2004 : RPJM Nasional hal 217).

Tidak ada dalam literatur ekonomi ketenagakerjaan yang membahas tentang fleksibilitas pasar kerja. Namun setidaknya yang dimaksud dengan fleksibilitas pasar kerja adalah tenaga kerja dapat dengan sendirinya menyesuaikan jenis pekerjaan yang ada dengan kualifikasinya, proses *entry* dan *exit* diakomodasi melalui aspek normatif oleh negara, karena angkatan kerja mampu melakukan penyesuaian dalam memberikan jasanya pada pasar kerja. Kondisi demikian mesti dihasilkan pada kondisi kualitas pasar kerja yang menjamin kesejahteraan.

Hary O'hara Deveraux dan Robert Johansen (1994 : 20-21) melihat fenomena fleksibilitas pasar kerja selama kurun waktu 30 tahun terakhir untuk konteks pasar kerja Amerika Serikat. Fleksibilitas dipahami dari semakin

beragamnya status pekerjaan dari tenaga kerja dengan kelompok *unpaid family worker* pada *traditional sector, self employed, part time and multiple jobs*. Dari hasil kajian mereka menyimpulkan bahwa *flexible work force* ditandai dengan semakin besarnya komposisi angkata kerja yang bekerja di luar dari status *traditional work force*. Dengan demikian dapat dipahami bahwa fleksibilitas pasar kerja dapat dilihat dari komposisi status pasar kerja. Dan status pasar kerja yang fleksibel terjadi saat semakin besar pertumbuhan penyerapan pada pekerjaan di luar sektor tradisional.

Dampak dari kondisi pasar kerja yang semakin fleksibel menyebabkan semakin rendahnya keinginan dari dunia pemakai tenaga kerja untuk mengembangkan stok tenaga kerja. Baik mengembangkannya melalui *training* maupun membiayainya. Mengingat resiko dari tenaga kerja yang sudah terdidik akan semakin mudah untuk pindah pekerjaan sesuai dengan pilihan yang mereka inginkan. Dengan demikian dalam jangka panjang pengembalian sosial dari *training* untuk perusahaan semakin kecil. Secara *agregat* dalam jangka panjang rendahnya keinginan untuk mengembangkan *training* menyebabkan persoalan tersendiri.

Sebagai reaksi dari dampak *labor turn over* maka *outsourcing* merupakan pilihan yang berkembang. Pasar kerja *outsourcing* akan menyebabkan harga tenaga kerja yang berkualitas semakin meningkat. Diprediksi kestabilan pada tingkat mikro, perusahaan akan terganggu. Untuk menentukan strategi ketenagakerjaan ke depan perlu diakomodasi, agar pasar kerja fleksibel dengan diskusi berikut ini (Elfindri, 2004).

1. Fleksibilitas pasar kerja bukan hanya formal. Jika fleksibilitas pasar kerja yang dipahami sepanjang pasar kerja formal maka kita akan terjebak ke dalam konteks pengaturan ketenagakerjaan saja. Pasar kerja Indonesia didominasi oleh pasar kerja non formal, artinya *entry* dan *exit* yang terjadi seharusnya mendorong proses *entry* dan *exit* yang semakin berkualitas pada sektor bukan formal. Sudah saatnya difikirkan intervensi agar pasar kerja non formal memiliki kualitas dan daya serap yang semakin diperhitungkan. Dalam hal ini mekanisme pemerintah sangat penting dari pusat sampai ke daerah.
2. Fleksibilitas pasar kerja bersifat *new entrants*. Dalam hal ini pasar kerja lebih fokus lagi kepada pilihan antara keinginan dari penganggur dengan lapangan kerja yang diinginkan. Hanya 27% dari penganggur pernah punya pengalaman kerja sementara sisanya sebagai pencari kerja baru. Upaya untuk mempersiapkan stok penganggur muda sebagai *entry point* merupakan salah satu kebijakan fleksibilitas dari sisi penawaran.
3. Fleksibilitasnya juga dirancang untuk wanita tapi kelihatannya belum terakomodasi dalam RPJM pusat sampai ke daerah. Sejarah menunjukkan Amerika Serikat maju perekonomiannya sejak tahun 1920-2000 dijelaskan oleh fenomena *women economics* (Economist, April 2006), yaitu perekonomian dimana peranan wanita semakin besar dari tahun ketahun. Fleksibilitas pasar kerja perlu dirancang secara *compatible* antara gender dan saatnya program pembangunan ketenagakerjaan mengakomodasi persiapan wanita pada pasar kerja.

4. Fleksibelitas juga untuk produk pendidikan. Cara yang ditempuh oleh dunia pendidikan perlu memiliki jenjang dan jenis pendidikan yang akan diutamakan. Ciri dari produk pendidikan menghasilkan mereka yang sensitif terhadap lingkungan pengetahuan yang menjadikan seseorang mampu mengambil keputusan untuk menghadapi persoalan masing-masing. Artinya *man power planning* salah satu upaya awal untuk memetakan kebutuhan *skill* dan *level* pendidikan yang dihasilkan untuk pasar kerja. Namun dalam implementasinya *man power planning* dilengkapi dengan gugatan keilmuan dan keterampilan agar angkatan kerja semakin fleksibelitas dalam menetapkan pilihan.
5. Fleksibelitas juga dirancang untuk proses *training* yang diperlukan karena kurangnya keterampilan, wawasan dan emosional sampai kepada spritual angkatan kerja. Fleksibelitas dari *training* harus mencapai dan mengakomodasi keempat tujuan diatas. Jika *training* untuk melengkapi melengkapi keterampilan peserta *training*, maka unsur keterampilan saja tidak cukup menggerakkan individu dalam organisasi sukses untuk melaksanakan kegiatannya. Sehingga justru pengembangan emosional dimana setiap orang akan bekerja sesuai dengan prinsip ibadah yang benaran. Jika ini yang diakomodasikan maka angkatan kerja yang mendapat tambahan kualifikasi siap dipekerjakan dimana saja *lini* pekerjaan yang membutuhkannya.

B.1. Fleksibelitas Pasar Kerja Bagi Pengusaha dan Investor

Regulasi terhadap kontrak kerja akan menguntungkan pengusaha dan investor karena mereka dapat menentukan jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhannya dalam jangka waktu tertentu. Kemungkinan yang dapat terjadi adalah pengusaha mampu lebih banyak menyerap tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu atau mungkin sebaliknya. Pendidikan dan pengalaman pekerja akan menjadi variabel bebas terhadap keputusan pengusaha. Kecenderungan yang mungkin terjadi yaitu tidak terserapnya pekerja yang berpendidikan dan berkeahlian rendah.

Dampak positif yang diperoleh pengusaha antara lain penghematan tenaga kerja, peningkatan produktivitas dan efisiensi. Adanya kontrak kerja terutama jangka pendek dapat menghindarkan pengusaha dari kewajiban membayar tunjangan kesejahteraan dan pesangon jika memutuskan hubungan kerja. Dengan demikian asumsi bahwa kondisi pasar kerja merupakan variabel penentu kendala investasi di Indonesia, regulasi terhadap pasar kerja akan memperbaiki dan meningkatkan iklim investasi di Indonesia.

B.2. Fleksibilitas Pasar Kerja Bagi Tenaga Kerja

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia menyebabkan penciptaan lapangan kerja menjadi menurun sehingga banyak pekerja disektor formal harus pindah kesektor informal atau menganggur. Kondisi pasar kerja yang *excess supply* menyebabkan posisi tawar pekerja sangat lemah maka pihak pengusaha akan mendominasi pasar. Adanya regulasi terhadap kontrak kerja memungkinkan pekerja untuk *mobile* (khusus pekerja yang berlatar

pendidikan dan berkeahlian tinggi). Namun demikian dengan kondisi *excess supply*, regulasi kontrak kerja tidak dapat menguntungkan pasar kerja terutama untuk pekerja *low education and low skill*. Dengan demikian regulasi terhadap kontrak kerja memungkinkan terjadinya peningkatan jumlah pekerja disektor informal dan menganggur.

Adanya kontrak kerja khususnya jangka pendek dapat menyebabkan pekerja kehilangan haknya memperoleh tunjangan kesejahteraan dan pesangon dalam jumlah yang semestinya atau bahkan tidak ada sama sekali. Regulasi terhadap pesangon dan tunjangan kesejahteraan akan menciptakan iklim ketidakpastian yang kental dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja terutama jika dikaitkan dengan tingkat upah yang diterima pekerja. Idealnya upah harus sama dengan *marginal productivity of labor*. Pemberlakuan upah minimum tidak mengacu pada kondisi tersebut tetapi lebih kepada kebutuhan fisik minimum pekerja.

C. Pasar Kerja Ideal

Dalam literatur standar pasar kerja ideal dapat dilihat dari berbagai aspek. Aspek pertama tidak terjadinya *full employment*, kenyataannya hal ini tidak mungkin terjadi dan bahkan tidak pernah tercapai menurut Manning (2000). Secara alternatif pasar kerja ideal terjadi saat adanya penyesuaian dari pasar kerja sebagai akibat dari perubahan faktor perubah misalnya tingkat upah real. Proses penyesuaian merupakan bentuk fleksibilitas pasar kerja. Proses *entry* di perkotaan dari formal kemudian kelebihan tenaga kerja ditampung oleh pasar kerja non formal.

Di negara maju pasar kerja lazimnya ditandai dengan semakin besarnya tenaga kerja yang masuk ke dalam status pekerjaan sebagai pekerja upahan pada lapangan usaha pertanian, manufaktur dan jasa. Dengan arti kata semakin banyak proporsi yang bekerja pada sektor upahan semakin baik pasar kerja. Salah satu alasannya yaitu pasar kerja formal memberikan kepastian kesejahteraan bagi tenaga kerja berupa upah. Pasar kerja ideal tersebut tidak pernah terjadi di negara-negara berkembang seperti di Indonesia.

Kondisi ideal lainnya adalah pasar kerja yang tercipta per unit pertumbuhan ekonomi yang terjadi. Artinya elastisitas kesempatan kerja yang tercipta bervariasi mulai dari indeks 0,1 ; 0,5 dan 0,7. Jika elastisitasnya 0,2 berarti pertumbuhan ekonomi 1% hanya mampu membuka pasar kerja sebesar 0,2% dan begitu seterusnya. Di Indonesia ada kecenderungan elastisitas kesempatan kerja menurun dimana menurut Elfindri (2004) periode sebelum krisis pertumbuhan ekonomi 1% dapat menyerap 0,6% tenaga kerja. Sementara setelah krisis ekonomi hanya mampu menyerap pasar kerja sekitar 0,3% - 0,4%. Artinya dalam kurun waktu tertentu terjadi penurunan kualitas pertumbuhan ekonomi.

D. Penciptaan Lapangan Kerja

Menurut Hidayat (2006) penciptaan lapangan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Regulasi yang sejalan dan mampu mempertahankan fleksibilitas pasar kerja serta menjamin terpenuhinya kondisi keseimbangan dimana upah pekerja (buruh) dinilai setara dengan produktivitasnya.

2. Pemberdayaan ekonomi yang berorientasi pada penciptaan lapangan kerja seperti pemberdayaan ekonomi bagi pengusaha kecil dan mikro juga perlu semakin diperluas.
3. Perencanaan ketenagakerjaan termasuk *self employed*, buruh tani dan nelayan, penempatan tenaga kerja dengan mempersiapkan *semi skill* dan *skilled worker*, pengembangan berkelanjutan melalui *link and match*, pendekatan sektoral (regional).

Penciptaan lapangan kerja dalam negeri hanya mungkin dilakukan bilamana kita mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang signifikan. Peningkatan pertumbuhan ekonomi hanya mungkin melalui penciptaan iklim usaha dan investasi yang kondusif sehingga para pelaku usaha dapat berkiprah dalam kegiatan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi 7% - 8% per tahun diperlukan untuk menyerap pengangguran yang ada ke dalam pasar kerja.

Dalam upaya mengubah iklim investasi yang lebih kondusif perlu dilakukan review dan revisi UU ketenagakerjaan dan Peraturan Perundangan terkait. Upaya ini tidaklah mudah tetapi merupakan suatu hal yang mendesak dilakukan untuk memelihara dan meningkatkan investasi, menahan investasi tidak keluar dari Indonesia, mempertahankan pekerjaan yang ada dan menciptakan kesempatan kerja baru.

Untuk mencari jalan keluar karena lambatnya pertumbuhan ekonomi nasional pemerintah telah mengeluarkan INPRES No.3 tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi. Dengan paket kebijakan ini diharapkan terciptanya lapangan kerja baru yang dibutuhkan untuk

mengurangi tingkat pengangguran, meningkatkan penghasilan masyarakat dan mengurangi kemiskinan. Kebijakan ketenagakerjaan dalam INPRES No.3 tahun 2006 antara lain sebagai berikut :

1. Menciptakan iklim hubungan industrial yang mendukung perluasan lapangan kerja.
2. Penyelesaian berbagai perselisihan hubungan industrial secara cepat, murah dan berkeadilan.
3. Mempercepat proses penerbitan perizinan ketenagakerjaan
4. Menciptakan pasar tenaga kerja yang fleksibel dan produktif.

Kebijakan dibidang ketenagakerjaan dilakukan dengan memperhatikan aspek ekonomi, sosial budaya dan hukum. Dari aspek ekonomi perbaikan regulasi ketenagakerjaan harus mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi sehingga mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak. Dari aspek sosial budaya perubahan regulasi ketenagakerjaan harus mampu melindungi kesejahteraan pekerja. Dari aspek hukum semaksimal mungkin perubahan regulasi ketenagakerjaan dapat menghindari materi-materi aturan yang bertentangan dengan dasar hukum lain yang saling terkait. Pada tabel 1 dapat dilihat indikator pasar kerja ASEAN tahun 2013 yang mengindikasikan semakin besar angka indeks atau biaya maka semakin kaku regulasi.

Tabel 1. Indikator Pasar Kerja ASEAN

Region	Difficulty of Hiring Index	Rigidity of Hours Index	Difficulty of Index PHK	Rigidity of Employment Index	Biaya PHK (Weeks)
Asia Timur Pasifik	26	29,6	23	26,2	44,2

Indonesia	61	40	70	57	144,8
Malaysia	0	20	10	10	65,2
Vietnam	44	40	70	51	98
Philippines	56	40	40	45	90
Thailand	33	20	0	18	47

Dari tabel 1 di atas negara Indonesia paling kaku regulasinya terlihat dari semua angka indeks indikator pasar kerja yang paling besar kemudian diikuti oleh negara Philippines, Vietnam, Thailand, Asia Timur Pasifik, serta Malaysia. Upaya pemerintah untuk mengurangi *rigid* di atas pasar tenaga kerja di Indonesia harus dilakukan karena bila pengaturan pasar tenaga kerja dalam negeri terlalu kaku maka hal ini akan berdampak pada keengganan investor untuk berinvestasi.

E. Tinjauan Terhadap Revisi UU No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

Sejauh ini penolakan terhadap revisi UU tentang ketenagakerjaan di atas difokuskan kepada tiga hal yaitu ketentuan pesangon (siapa yang wajib diberi pesangon dan besarnya), pemberlakuan status pekerja kontrak atau *outsourcing* dan penentuan upah. Dalam UU No.13 tahun 2003 pasal 156 ditetapkan bahwa perusahaan wajib memberikan pesangon manakala terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Dalam draft yang mendapatkan pesangon adalah pekerja (buruh) yang mendapat upah lebih rendah atau sama dengan satu kali penghasilan kena pajak.

Pasal 59 ayat 1 UU No.13 menetapkan bahwa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu. Menurut jenis dan sifat atau kegiatan dalam waktu tertentu yakni a) pekerjaan

yang sekali selesai atau sifatnya sementara, b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, c) pekerjaan yang bersifat musiman, d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Draft revisi terhadap pasal ini adalah kegiatan *outsourcing* dapat dilakukan disemua bidang.

Penentuan upah minimum sejauh ini ditentukan oleh dewan pengupahan dengan unsur tripatit yaitu pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja. Draft revisi mendorong penetapan upah ditentukan secara bipatit yaitu unsur pengusaha dan serikat pekerja. Pemikiran yang dapat disampaikan berkaitan dengan hal diatas antara lain :

1. Perlu dilakukan perhitungan kembali yang lebih cermat tentang besaran dan siapa yang mendapatkan pesangon. Untuk meringankan beban perusahaan dalam membayar pesangon, perusahaan dapat mengasuransikan pesangon setiap pekerja dan bekerjasama dengan Jamsostek atau perusahaan asuransi lainnya. Setiap pekerja berhak mendapatkan pesangon dan dihitung berdasarkan premi pasangan yang dibayarkan selama masa kerjanya. Sehubungan dengan pembayaran premi pesangon, perusahaan seyogyanya mempunyai indikator kinerja pekerja dengan standar nasional dan aplikatif, tersosialisasi dengan baik dikalangan pengusaha dan pekerja serta transparan (dapat disusun dengan melibatkan pemerintah, pengusaha, serikat pekerja dan Perguruan Tinggi) sehingga dapat diketahui kinerja pekerja untuk menentukan masa kerja. Ini

berarti semakin lama masa kerjanya akan semakin besar uang pesangon yang diterima. Sebelumnya perusahaan, serikat pekerja dan pemerintah perlu menetapkan besaran minimum pesangon yang harus diberikan kepada pekerja dalam kasus PHK yang dapat dibedakan berdasarkan tingkat keahlian atau jenjang pekerjaan. Berarti pasangan yang akan diperoleh pekerja adalah minimum pesangon ditambah premi pesangon.

2. Adanya indikator penilaian kinerja pekerja yang standar dapat dikaitkan dengan revisi tentang kontrak kerja. Sebaiknya harus ada batasan yang jelas bidang-bidang pekerjaan yang dimaksud dan jenis pekerjaannya sehingga target penyerapan tenaga kerja lebih besar dapat tercapai. Perlu juga dipertegas kontrol kerja untuk pekerja asing.
3. Penerapan upah minimum harus didasarkan kepada produktivitas pekerja selain kebutuhan fisik minimum. Produktivitas pekerja tersebut dapat diukur antara lain dengan memakai indikator penilaian kinerja pekerja.

F. Kesimpulan

Melihat peranan pekerja dalam menentukan *output* daerah di samping menentukan kuantitas pekerja juga perlu meningkatkan kualitas pekerja melalui produktivitas dan kreativitasnya yang dapat dilakukan dengan cara perbaikan dalam sistem ketenagakerjaan. Pasar kerja yang flkesibel dengan menimalkan redigitas yang dapat mendorong penciptaan iklim investasi kearah yang lebih baik dapat meningkatkan aktivitas produksi disektor riil. Namun demikian untuk pasar kerja dimana terjadi *excess supply* dengan dominasi pekerja berpendidikan dan berkeahlian rendah serta upah minimum

yang belum memperhitungkan produktivitas pekerja, meminimalkan atau menghapuskan rigiditas pasar memberikan dampak negatif yang besar kepada tenaga kerja.

Dalam pengembangan sumberdaya manusia, manusia harus mampu diarahkan pada pembentukan tenaga kerja yang profesional dan beretos kerja tinggi serta produktif. Salah satu indikator terpenting dalam menilai perkembangan upaya meminimalkan rigiditas pasar kerja dan memperbaiki hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja yaitu penilaian kinerja pekerja yang standar dan bersifat nasional, aplikatif, tersosialisasi dengan baik dikalangan pengusaha, pekerja dan investor serta transparan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2011. *Kota Padang Dalam Angka*. Padang : BPS.
- Bappenas. Desember 2004. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional*. Draft
- Economist, 2006. *Woman Enomics*. April
- Elfindri dan Bachtiar, 2004. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Padang : Andalas University Press.
- Manning, C. 2000. *Labour Market Adjustment to Indonesia Economic Crisis Context, Trend and Implications*. BIES 36 (1) hal 105-136.
- _____. 2001. *Lesson From Labour Market Adjutsment to the East Asean Crisis ; The Case of South Korea, Thailand and Indonesia Paper Presented at 7th Convention of The East Asian Economic Association, 17-18 November*. Singapore.
- O'hoara – Deveraux, Mary and Robert Johansen, 1994. *Global Work ; Bridging Distance, Culture and Time*. Jossey Bass.
- Robiani, Bernadette. 2006. *Mengurangi Masalah Pasar Kerja Sebagai Pendorong Iklim Investasi*. Makalah Disampaikan pada Seminar Regional dan Diskusi Terfokus. Padang 8-9 Mei 2006.

- Samhadi, Sri Hartati, 2006. *Revisi UU Ketenagakerjaan, Siapa Diuntungkan?* Kompas Sabtu 8 April, hal 33.
- Show, Robertm. 1998. *What is Labour Market Flexibility? What is it Good For?.* Proceedings of The British Academy Vol. 97.
- Simanjuntak, Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- World Bank Report. 2005. *Word Develpoment Report 2005.* The Word Bank and Oxford.