

# **PENGARUH PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA SELAMA PANDEMI COVID 19**

Ugy Soebiantoro .

Dosen Menejemen FEB UPNV Jawa Timur

## **Abstraksi**

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengungkapkan sejumlah keluhan dari pengusaha soal rendahnya produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Bahkan, menurut pengusaha, produktivitas tersebut tak sepadan dengan upah yang dibayarkan perusahaan.

"Survei yang dilakukan kepada para pelaku usaha di Indonesia menunjukkan mayoritas responden menjawab bahwa nilai upah minimum yang ditetapkan di Indonesia tidak sepadan dengan produktivitas yang dihasilkan oleh pekerja," ungkap Ida di acara Outlook Perekonomian Indonesia 2021 secara virtual, Selasa (22/12).

Tingkat produktivitas pekerja domestik yang rendah ini, kata Ida, juga sejalan dengan hasil pemantauan dari Organisasi Buruh Internasional (International Labour Organization/ILO). Menurut lembaga tersebut, tingkat produktivitas tenaga kerja di Tanah Air lebih rendah di bawah rata-rata negara dengan penghasilan menengah bawah.

Kata kunci; Produktifitas TK Rendah

## Latar Belakang

Terkait tantangan ini, pemerintah memiliki satu kebijakan melalui Undang-undang (UU) Cipta Kerja, khususnya klaster ketenagakerjaan. Ia mengklaim aturan ini akan menyederhanakan, memberi sinkronisasi, dan memangkas regulasi yang menghambat penciptaan lapangan kerja.

"UU Cipta Kerja diharapkan dapat meningkatkan kemudahan berusaha di Indonesia yang selama ini menghambat penciptaan lapangan kerja," katanya. Targetnya, UU Cipta Kerja dapat menumbuhkan investasi ke kisaran 6,6 persen sampai 7 persen. Lalu, memberi kontribusi ke ekonomi sehingga tumbuh di kisaran 5,7 persen sampai 6 persen per tahun.

"Selanjutnya pertumbuhan ini ditargetkan untuk dapat menciptakan 2,7 sampai dengan 3 juta lapangan kerja per tahun," ujarnya. Ia turut memaparkan bahwa pandemi telah memberi dampak besar ke sektor ketenagakerjaan. Pertama, membuat tingkat pengangguran meningkat di Indonesia. Totalnya, ada 9,7 juta pengangguran per Februari 2020. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tembus 7,07 persen pada periode yang sama.

"Ada kenaikan jumlah dan tingkat pengangguran yang signifikan akibat dampak pandemi," imbuhnya. Sementara data ILO mencatat dampak pandemi menghilangkan dan menurunkan jam kerja 29,12 juta orang penduduk usia kerja yang terdampak pandemi.

Terdiri dari penambahan pengangguran karena covid-19 sebanyak 2,56 juta orang dan bukan angkatan kerja karena covid-19 760 ribu orang. Selain itu, juga membuat pekerja sementara tidak bekerja sebanyak 1,77 juta orang dan mengurangi jam kerja 24,03 juta orang.

## Landasan Teori

### 1. Tenaga kerja

#### Tenaga kerja

adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau [produk](#) serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Secara garis besar, penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di [Indonesia](#) adalah berumur 15 tahun hingga 64 tahun. <sup>[1]</sup>Oleh karenanya, setiap [orang](#) yang mampu bekerja maka bisa disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 18 tahun ada pula yang

menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan yang bekerja sudah termasuk tenaga kerja. Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan, mengembangkan potensi dirinya, dan memilih penempatan lokasi kerja<sup>1</sup>

Bedasarkan klasifikasinya, tenaga kerja dibagi keberbagai bentuk, diantaranya<sup>1</sup>

### **Berdasarkan penduduknya]**

- **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.

- **Bukan tenaga kerja**

Anak-anak bukan termasuk kategori 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.

### **Berdasarkan batas kerja**

#### **Angkatan kerja**

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

- **Bukan angkatan kerja**

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas dan kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini seperti anak-anak, mahasiswa/mahasiswi, [ibu rumah tangga](#), dan orang [cacat](#).

### **Berdasarkan kualitasnya**

#### **Tenaga kerja terdidik**

Dokter adalah salah satu contoh 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](#), dll.

- **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](#), penulis, dll.

- **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 panggul, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dsb.

### **Bedasarkan status pekerjaanya**

[Pekerja Lepas](#) atau disebut dengan *freelance* adalah seseorang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen kepada majikan dalam jangka waktu tertentu.

- Pekerja Kontrak adalah seorang yang dipekerjakan oleh satu perusahaan pemberi kerja dengan jangka waktu tertentu yang telah disepakati dalam perjanjian tertulis.
- Pekerja Tetap adalah seorang yang dipekerjakan oleh satu perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu dan dibayar dengan gaji atau upah yang sudah disepakati dalam perjanjian tertulis.<sup>[2]</sup>

Berikut ini beberapa masalah ketenagakerjaan di Indonesia Rendahnya kualitas tenaga kerja

Kualitas tenaga kerja dalam suatu negara dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan negara tersebut. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia, tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah. Minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa.

Untuk mengatasi rendahnya kualitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara pelatihan kerja, pemagangan, penggalakan program pendidikan dari pemerintah, dan peningkatan kualitas hidup tenaga kerja.

- Jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja

Meningkatnya jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi oleh perluasan lapangan kerja akan membawa beban tersendiri bagi perekonomian. Angkatan kerja yang tidak tertampung dalam lapangan kerja akan menyebabkan pengangguran. Padahal harapan pemerintah, semakin banyaknya jumlah angkatan kerja bisa menjadi pendorong pembangunan ekonomi.

Untuk mengatasi jumlah angkatan kerja yang berlebihan dapat dilakukan dengan peningkatan lapangan kerja pada berbagai sektor dan penggalakan program [Keluarga Berencana](#) (KB).

- Persebaran tenaga kerja yang tidak merata

Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berada di [Pulau Jawa](#), dikarenakan bekerja di pulau jawa dianggap strategis dalam mencari penghasilan yang layak. Sementara di

daerah lain masih kekurangan tenaga kerja, terutama untuk sektor [pertanian](#), [perkebunan](#), dan [kehutanan](#). Dengan demikian di Pulau Jawa banyak terjadi pengangguran, sementara di daerah lain masih banyak [sumber daya alam](#) yang belum dikelola secara maksimal dan peningkatan lapangan kerja.

Persebaran tenaga kerja dapat dilakukan secara merata dengan cara peningkatan [transmigrasi](#), pemberdayaan tenaga kerja non-lokal, dan pengembangan usaha sektor lokal.

- Pengangguran dan Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Pengangguran merupakan masalah yang dihadapi tenaga kerja

Terjadinya krisis [ekonomi](#) di Indonesia banyak mengakibatkan industri di Indonesia mengalami gulung tikar. Akibatnya, banyak tenaga kerja yang berhenti bekerja atau di-PHK. Selain itu, banyaknya perusahaan yang gulung tikar mengakibatkan semakin sempitnya lapangan kerja yang ada. Di sisi lain jumlah angkatan kerja terus meningkat. Dengan demikian pengangguran akan semakin banyak. Hal tersebut dapat bertambah seiring dengan ketidakpastian ekonomi, sosial, dan politik yang terjadi

Untuk mengatasi masalah ini, era saat ini telah tersedia banyak situs yang menyajikan info lowongan kerja yang dapat di manfaatkan oleh para pencari kerja dan menciptakan wirausaha.

- Gaji yang rendah

Tenaga kerja diwajibkan dibayar dengan gaji atau upah, tetapi gaji atau upah yang didapatkan tidak sebanding dikarenakan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri, seperti pada tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terampil.

Untuk mengatasi gaji yang rendah dapat dilakukan dengan menyamakan gaji dengan upah minimum kabupaten/kota dan regional (UMK atau UMR) dan meningkatkan kualitas tenaga kerja.

## 2. covid 19

Novel coronavirus (CoV) adalah galur baru dari coronavirus.

Penyakit ini, yang disebabkan oleh novel coronavirus yang pertama kali diidentifikasi di Wuhan, Tiongkok, diberi nama coronavirus disease 2019 (COVID-19) – 'CO' berasal dari corona, 'VI' berasal dari virus, dan 'D' berasal dari *disease* (penyakit). Sebelumnya, penyakit ini disebut dengan '2019 novel coronavirus' atau '2019-nCoV.'

## Pembahasan

Dalam akibat pandemi covid 19 tahun 2020 ini terjadi sebesar 29 juta Tenaga kerja menganggur tidak bekerja ini dikarenakan PHK. Atau mengurangi jam kerja untuk lebih menjelaskan apa yang terjadi dengan adanya pandemi Covid 19 dapat dibuat tabel serta keterangan dari menteri Tenaga kerja serta para pakar

Tabel 1 Akibat Pandemi Covid 19 selama periode tahun 2020

| Variabel                | Ukuran                  | Keterangan            |
|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Investasi               | Tumbuh 6,6-7 %          | Dengan UU Cipta kerja |
| Lapangan kerja turun    | 2,7 3 juta tenaga kerja | Karena pandemic       |
| Tingkat Pengangguran    | Naik 7,07 %             | Karena pandemic       |
| Pengangguran naik       | 2,8 Juta                | Karena pandemic       |
| Tidak bekerja sementara | 1,77 juta               | Karena pandemic       |
| Jumlah orang menganggur | 29 juta                 | Karena Pandemi        |

Sumber CNN network

Dari tabel di atas maka dapat didukung oleh Para pakar dan Menteri tenaga Kerja seperti uraian dan keterangan sebagai berikut

Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Ida Fauziyah menjadi narasumber dalam Kuliah Umum Magister Manajemen FEB UI, mengusung tema "Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dan Upaya Memanfaatkan Bonus Demografi." Acara dipandu oleh Prof. Rofikoh Rokhim, Ph.D., Ketua Program Studi MM FEB UI, pada Senin (10/5/2021).

Rektor Universitas Indonesia dalam sambutannya, yang diwakilkan oleh Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Kemahasiswaan FEB UI, Teguh Dartanto Ph.D., menuturkan "Sektor ketenagakerjaan mengalami dampak krisis Covid-19, lebih dari 29 juta penduduk usia kerja di Indonesia terkena imbas pandemi. Akan tetapi, pada Kuartal II-2021, penyerapan tenaga kerja mulai menunjukkan *trend* membaik. Sebagian pekerja yang terkena dampak pandemi pun mulai diserap industri. Ke depannya, pengembangan kualitas sumber manusia manusia (SDM) menjadi salah satu fokus prioritas pemerintah karena percepatan pertumbuhan ekonomi nasional membutuhkan SDM yang kompeten, produktif, unggul dan berdaya saing tinggi."

Terlebih lagi, struktur penduduk Indonesia saat ini didominasi oleh penduduk usia produktif. Kondisi demografi ini merupakan bonus yang harus dimanfaatkan untuk menggerakkan aktivitas ekonomi. Tantangannya bagaimana mengelola struktur demografi agar menjadi peluang dan bukan menjadi ancaman bagi program pemulihan ekonomi. "Terkait dengan hal ini, MM FEB-UI menyelenggarakan kuliah umum yang bisa menambah wawasan kita akan pentingnya *human*

*development* dan pemanfaatan demografi Indonesia untuk menjadi *driving force* dalam akselerasi pembangunan nasional,” jelas Teguh pada akhir sambutannya.

Menteri Ida Fauziyah memaparkan kondisi ketenagakerjaan Indonesia akibat pandemi Covid-19, sebesar 19,1 juta penduduk usia kerja terdampak dan 1,62 juta orang menganggur. Terlebih lagi, pada 2030-2040, Indonesia diprediksi akan mengalami masa bonus demografi, yakni jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) lebih besar dibandingkan penduduk usia tidak produktif (di bawah 15 tahun dan di atas 64 tahun). Pada periode tersebut, penduduk usia produktif diprediksi mencapai 205 juta dan 2 jutaan usia produktif masuk ke pasar kerja setiap tahun.

Keberhasilan memanfaatkan bonus demografi akan tercermin pada peningkatan standar hidup penduduk, yang faktor penentunya adalah produktivitas. Bonus demografi sedang memberikan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk melalui peningkatan produktivitas pekerjaannya. Produktivitas tercermin dari sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan, melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.

Menurut Ida, Kementerian Ketenagakerjaan menerapkan 9 kebijakan lompatan besar untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam menghadapi bonus demografi, diantaranya reformasi birokrasi, ekosistem digital siap kerja, transformasi balai latihan kerja (BLK), *link and match* ketenagakerjaan, transformasi program perluasan kesempatan kerja, pengembangan talenta muda, perluasan pasar kerja luar negeri, visi baru hubungan industrial, dan reformasi pengawasan.

Arah pengembangan kebijakan tersebut melalui *triple skilling* pelatihan vokasi, diawali dengan mencari pekerjaan: pekerja masa depan/pencari kerja membutuhkan pelayanan dan informasi, peningkatan dan pengakuan kompetensi, dan pasar kerja luar negeri. Kemudian, meningkatkan daya saing: (1) bagi pekerja diberikan *life-long learning, advanced skills*, pengakuan kompetensi di tempat kerja; (2) bagi perusahaan (BUMN, UMKM, dan *start-up*) melakukan peningkatan daya saing produk. Selanjutnya, globalisasi: orientasi ekspor, pemenuhan kebutuhan dalam negeri, dan kesejahteraan nasional.

Ida melanjutkan, strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan cara penguatan kelembagaan, regulasi, SDM, kerjasama, sistem dan penguatan metode produktivitas, promosi produktivitas, penguatan pengukuran dan analisis produktivitas, dan *platform* digital produktivitas.

## Kesimpulan

“Impelementasi program peningkatan produktivitas melalui lompatan transformasi BLK seluruh Indonesia, untuk memudahkan anak muda usia produktif atau masyarakat mengakses layanan peningkatan produktivitas, membangun dan melatih para kader produktivitas yang nanti berkontribusi untuk peningkatan produktivitas di segala sektor, penguatan kolaborasi dengan para *stakeholder* produktivitas dalam pengembangan alat, teknik dan metode peningkatan produktivitas, memperkuat fungsi

hubungan industrial melalui pengembangan *collective bargaining for productivity* di semua perusahaan, membangun masyarakat produktif di setiap elemen masyarakat, dan mengembangkan layanan peningkatan produktivitas melalui digitalisasi sistem layanan agar program peningkatan produktivitas dapat fokus dan masif serta berkesinambungan,” demikian Ida menutup sesinya.

## Pustaka

Elisa, Anis, 2019, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Secara Outsourcing. Jurnal Penelitian Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Fuady, Munir, 2012, Perbuatan Melawan Hukum, Cet.1, Bandung: Citra Aditya Bakti Ibrahim,

Johanes dan Lindawaty Sewu, 2013, Hukum Bisnis (Dalam Persepsi Manusia Modern), Bandung: Reika Aditama Jehani, Libertus, 2018, Hak-Hak Karyawan Kontrak, Penerbit: Forum

Sahabat, Manulang, Sedjun H., 2015, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cet. II, Jakarta: PT Rineka Cipta Miru,

**S Mulyono · 2016 — Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang. Ketenagakerjaan. Keputusan Menteri Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan.Tenaga Kerja**