

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di Indonesia, negara dengan jumlah penduduk yang besar, pengangguran merupakan masalah yang signifikan. Untuk mengatasi tantangan ini, sektor publik dan komersial harus segera menyediakan kesempatan kerja dan pelatihan bagi tenaga kerja. Untuk meningkatkan, membekali, dan mengembangkan kemampuan tenaga kerja serta meningkatkan kesejahteraan mereka, pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk penciptaan tenaga kerja. Oleh karena itu, pemerintah harus lebih memperhatikan upaya membantu para pencari kerja mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Karena "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, jelas dari isi pasal tersebut bahwa setiap warga negara Indonesia berhak untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya agar memperoleh penghasilan yang tetap dan cukup untuk hidup sejahtera. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemerintah harus menanggulangi pengangguran. Dikatakan bahwa:

1. Ketenagakerjaan mencakup semua aspek ketenagakerjaan sebelum, selama, dan setelah bekerja.
2. Setiap individu yang mampu bekerja untuk menciptakan komoditas dan/atau jasa guna memenuhi kebutuhannya sendiri atau kebutuhan masyarakat dianggap sebagai tenaga kerja.
3. Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara metodelis, yang menjadi landasan dan acuan dalam penyusunan kebijakan strategis dan pelaksanaan

inisiatif pengembangan ketenagakerjaan jangka panjang, dikenal sebagai perencanaan ketenagakerjaan.

4. Kemampuan kerja setiap orang, yang mencakup pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, dikenal sebagai kompetensi kerja.
5. Pemberi kerja dapat menemukan tenaga kerja yang memenuhi kebutuhannya dan tenaga kerja dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan kemampuannya dengan menggunakan layanan penempatan kerja.

Pemerintah juga bertanggung jawab untuk meningkatkan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, sesuai dengan Pasal 39. Di setiap sektor, semua program pemerintah pusat dan daerah bertujuan untuk mencapai peningkatan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mengatur perlindungan tenaga kerja, mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap orang yang mampu bekerja untuk menciptakan barang dan jasa bagi masyarakat atau untuk memenuhi kebutuhannya sendiri.

Hingga saat ini, kemajuan ekonomi Indonesia belum mampu menyediakan lapangan kerja yang memadai bagi angkatan kerja yang terus bertambah. Selama ini, pembangunan Indonesia lebih berorientasi pada ekspansi ekonomi yang padat modal, sehingga menyebabkan ketidakseimbangan jumlah tenaga kerja dan, akibatnya, peningkatan jumlah pengangguran (Kumalasari & Ahyani, 2012).

Di Indonesia, pengangguran merupakan masalah serius. Pertumbuhan ekonomi berkaitan erat dengan masalah ini. Tenaga kerja secara tidak langsung diserap oleh ekspansi ekonomi. Namun, para pencari kerja akan kehilangan pekerjaan jika ekspansi

ekonomi setiap tahun menyerap lebih sedikit tenaga kerja daripada mereka yang mencari pekerjaan, yang akan meningkatkan angka pengangguran di Indonesia. Masalah ekonomi, politik, sosial, budaya, hukum, bahkan militer dan keamanan semuanya terdampak oleh tingginya angka pengangguran dan kemiskinan. Salah satu masalah yang perlu diperhatikan adalah pengangguran. Pengangguran terbuka adalah angkatan kerja yang tidak bekerja atau belum memulainya bekerja.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pengangguran terbuka mencakup orang yang termasuk dalam salah satu kategori berikut:

- a. Pengangguran dan sedang aktif mencari pekerjaan
- b. Pengangguran dan sedang membangun usaha
- c. Pengangguran dan tidak mencari pekerjaan karena merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan
- d. Pengangguran dan sudah bekerja tetapi belum mulai bekerja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malaka bertugas membantu pemerintah daerah dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Strategi pencapaian meliputi:

- a. Penetapan Kebijakan: Menyusun kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam rangka pengorganisasian, pelaksanaan, koordinasi, dan pengelolaan kepegawaian, peralatan, hubungan masyarakat dan protokoler, pelayanan publik, serta operasional administrasi umum.
- b. Pelaksanaan Pelatihan: Tugas peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan adalah untuk mendukung kepala dinas dalam mengelola urusan pemerintahan terkait produktivitas tenaga kerja, pelatihan kerja, dan transmigrasi.

- c. Penempatan Tenaga Kerja: Membantu kepala dinas dalam mengelola urusan pemerintahan terkait penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja merupakan tanggung jawab untuk memfasilitasi penempatan dan memperluas kesempatan kerja.
- d. Hubungan Industrial: Membantu kepala departemen dalam urusan pemerintahan yang berkaitan dengan hubungan industrial dan kondisi kerja, termasuk merencanakan pembuatan dan pelaksanaan kebijakan di bidang tersebut, merupakan tanggung jawab pengelolaan hubungan industrial dan kondisi kerja.

Salah satu komponen kunci pertumbuhan ekonomi adalah lapangan kerja. Berbagai pihak senantiasa memperhatikan isu-isu terkait pembangunan ekonomi. Masuknya bisnis dan investasi baru diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dengan mendorong penciptaan lapangan kerja. Terkait pengangguran, sudah menjadi rahasia umum bahwa suatu wilayah dengan tingkat pengangguran yang tinggi juga akan memiliki tingkat kejahatan yang lebih tinggi. Sejumlah industri atau sektor, termasuk pertambangan, ketenagalistrikan, perdagangan, pertanian, industri, transportasi, dan jasa, dapat mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Tujuan utama pembangunan ekonomi adalah memberantas dan mengurangi pengangguran, kesenjangan pendapatan, dan kemiskinan, atau menciptakan lapangan kerja bagi penduduk setempat. Dengan menciptakan lapangan kerja, masyarakat akan mampu menghasilkan cukup uang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka (Afandi, 2021).

Pada tahun 2023, 139.452 orang di Kabupaten Malaka berada dalam usia kerja, yang didefinisikan sebagai mereka yang berusia 15 tahun ke atas. 26,52 persen (32.696 orang) dari total ini dikategorikan sebagai bukan angkatan kerja, sementara 73,48 persen

(102.473 orang) berada dalam angkatan kerja (bekerja dan mencari pekerjaan). Selama periode survei, 7,68 persen dari mereka yang digolongkan bukan angkatan kerja melaporkan bahwa kegiatan utama mereka minggu lalu adalah bersekolah, 14,15 persen melaporkan mengurus rumah tangga, dan 4,67 persen melaporkan terlibat dalam kegiatan lain seperti merawat lansia, penyandang disabilitas, dan pensiunan yang menganggur. Kesiapan penduduk usia kerja untuk memasuki angkatan kerja ditunjukkan oleh Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Pada tahun 2023, penduduk Kabupaten Malaka memiliki TPAK sebesar 76,38 persen.

Setiap orang bercita-cita untuk segera meraih karier bergengsi yang sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikannya. Harapan dan peluang kerja seseorang yang sesuai dengan jenjang pendidikannya akan meningkat seiring dengan pencapaian pendidikannya. Namun, banyak lulusan perguruan tinggi tidak terserap ke dalam profesi ini karena terbatasnya pilihan pekerjaan yang tersedia. Pengangguran terjadi karena banyak lulusan enggan mengambil posisi yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikannya. Pada tahun 2023, terlihat bahwa TPT di Kabupaten Malaka sebanyak 3.137 jiwa berdasarkan Jenis kelamin TPT tertinggi tercatat 1.961 jiwa untuk jenis kelamin laki-laki. Oleh karena itu, pemerintah masih harus mendorong menciptakan lapangan pekerjaan baru untuk mengurangi TPT khusus untuk laki-laki karena merupakan tulang punggung keluarga.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Menurut Jenis Kelamin Tahun 2023

Jenis kelamin	Tingkat Pengangguran Terbuka
---------------	------------------------------

(1)	(2)
Laki-laki	1.961
Perempuan	1.176
Jumlah/Total	3.137

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Malaka

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat pengangguran terbuka lebih tinggi di kalangan laki-laki dibandingkan perempuan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor-faktor sosial dan ekonomi, preferensi pekerjaan, kesempatan kerja yang tersedia, serta kebijakan pemerintah terkait pengangguran. Berdasarkan status pekerjaan utama mereka, sebagian besar penduduk usia kerja masih berstatus pekerja keluarga, atau buruh tidak dibayar. Pekerja keluarga dan buruh tidak dibayar akan mencapai 20,54 persen dari angkatan kerja pada tahun 2023, dibandingkan dengan 21,65 persen pada tahun 2022. Turunnya presentase jumlah pekerja yang berstatus pekerja keluarga/tidak dibayar disebabkan meningkatnya pekerja dibantu buruh tidak tetap.

Kelompok pekerja yang berupaya bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain, yaitu sekitar 36,77 persen, dan pekerja yang berupaya dibantu oleh pekerja sementara atau tidak dibayar, yang cukup tinggi yaitu 23,49 persen, juga disorot dalam komposisi status pekerja. Diharapkan kelompok ini dapat menjadi landasan perusahaan yang tangguh dan mapan jika dibantu oleh sejumlah kecil inisiatif pemberdayaan masyarakat. Sebanyak 1,06 persen wirausahawan memiliki karyawan tetap, dan 17,15 persen pekerja berstatus pekerja/karyawan.

Senada dengan itu, komposisi penduduk usia kerja berdasarkan sektor formal dan informal menunjukkan adanya konsentrasi pekerja di sektor informal karena sektor

tersebut biasanya tidak memerlukan klarifikasi tingkat keterampilan dan kompetensi yang tinggi. Sebagian dari 139.452 pekerja pada tahun 2023 masih bekerja di sektor informal. Berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan, penulis berpendapat bahwa rencana Dinas Ketenagakerjaan untuk mengatasi masalah pengangguran tidak terlaksana dengan baik pada tahun 2022, sebagaimana terlihat dari peningkatan angka pengangguran pada tahun tersebut. Meskipun demikian, rencana tersebut berhasil dilaksanakan pada tahun 2023, sebagaimana dibuktikan oleh penurunan angka pengangguran. Maka dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimana **“Analisis Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Menurunkan Angka Pengangguran Terbuka Di Kabupaten Malaka”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalahnya yaitu :

1. Bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam menurunkan angka pengangguran terbuka Di Kabupaten Malaka?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Strategi Disnakertrans dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kabupaten Malaka?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Mendeskripsikan Strategi Disnakertrans dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kabupaten Malaka

2. Mendeskripsikan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Strategi Disnakertrans dalam menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Malaka

1.4. Manfaat Penelitian

Peneliti mengantisipasi penerapan teoritis dan praktis dari penelitian ini. Berikut adalah manfaat dari penelitian ini:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memajukan pemahaman ilmiah dan, khususnya, meningkatkan keterampilan kerja penduduk Malaka.

2. Kegunaan Praktis

- a. Manfaat Untuk Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan acuan untuk mengetahui bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kabupaten Malaka.

- b. Manfaat Untuk Pemerintah

Diharapkan dapat memberi informasi tentang kendala yang dihadapi dalam Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kabupaten Malaka