

PASAR TENAGA KERJA DAN PERMASALAHAN PENGANGGURAN

Kelompok 4

Muhammad Iqbal

Samsul Bahri

Adrian Bayu P

Wawan Kurniawan

Nur Saidah Asna

Triwulandari



Pengertian Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang / lembaga yang memerlukan tenaga kerja.



Penyelenggaraan Pasar Tenaga Kerja

Di Indonesia, penyelenggaraan bursa tenaga kerja ditangani oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja dapat melapor ke Depnaker dengan menyampaikan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan beserta persyaratannya. Kemudian Depnaker akan mengumumkan kepada masyarakat umumnya tentang adanya permintaan tenaga kerja tersebut.



Fungsi dan Manfaat Pasar Tenaga Kerja

Bursa tenaga kerja mempunyai fungsi yang sangat luas, baik dalam sektor ekonomi maupun sektor-sektor yang lain.

Fungsi Pasar Tenaga Kerja yaitu :

1. Sebagai Sarana Penyaluran Tenaga Kerja
2. Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan
3. Sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja,



Manfaat adanya bursa tenaga kerja yaitu :

1. Dapat membantu para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan sehingga dapat mengurangi pengangguran
2. Dapat membantu orang-orang atau lembaga-lembaga yang memerlukan tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja
3. Dapat membantu pemerintah dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan,



Berbagai macam pasar kerja yang ada di Indonesia

Pasar kerja bisa mempengaruhi pola penentuan upah. Pasar kerja terbagi menjadi 3 jenis yaitu :

1. Pasar Bersaing Sempurna

Dicirikan oleh dua hal yaitu :

- a. Keseimbangan kekuatan antara sisi permintaan dengan sisi penawaran
- b. Kesempurnaan informasi.



Sebagai ilustrasi seringkali dinyatakan bahwa pasar bersaing sempurna (pasar kompetitif) dicirikan oleh jumlah pencari kerja dan jumlah perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang sama banyaknya. Sama-sama banyak disini tidak hanya mengacu kepada jumlah fisik, melainkan lebih kepada tingkat independensinya, baik diantara tenaga kerja maupun juga diantara perusahaan. Mengingat diantara tenaga kerja maupun diantara perusahaan memiliki independensi (kemandirian/tidak ada ketergantungan), maka kedua belah pihak secara individual tidak memiliki kekuatan nyata untuk menentukan tingkat upah. Dalam situasi ini upah ditentukan berdasarkan keseimbangan kekuatan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.



2. Pasar Monopsoni; "Satu Perusahaan VS Banyak Buruh/Pekerja"

Pasar monopsoni digambarkan sebagai sebuah pasar yang hanya memiliki satu pembeli dan banyak penjual. Dalam pasar tenaga kerja, hal ini bermakna hanya satu perusahaan yang membutuhkan jasa pekerja, akan tetapi ada banyak sekali tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan.

3. Pasar Monopoli; "Banyak perusahaan VS Satu Buruh"

Pasar monopoli secara sederhana digambarkan terdapat banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tetapi hanya ada satu pencari kerja.



Profil Data Ketenagakerjaan Februari 2014

Berdasarkan data yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Berita Resmi Statistik No. 38/05/Th. XVII, 5 Mei 2014, keadaan Ketenagakerjaan per bulan Februari 2014 adalah sebagai berikut:



Angkatan Kerja Usia 15 Tahun Ke Atas Periode 2012–2014 Bekerja

Menganggur dalam Jutaan

Angkatan Kerja	Bekerja	Menganggur
Feb 2012	115.08	7.66
Agt 2012	113.01	7.31
Feb 2013	116.44	7.2
Agt 2013	112.76	7.41
Feb 2014	118.17	7.15



Angkatan Kerja Usia 15 Tahun Ke Atas Periode 2012–2014Menurut Jenis Kegiatan Utama

Angkatan Kerja	Pertanian	Industri	Konstruksi	Perdagangan	Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi	Keuangan	Jasa Kemasyarakatan	Lainnya
Feb 2012	42.36	14.39	6.18	24.48	5.26	2.81	17.68	1.92
Agt 2012	39.92	15.62	6.87	23.6	5.07	2.69	17.38	1.86
Feb 2013	41.11	15	6.97	25.36	5.3	3.04	17.84	1.82
Agt 2013	39.22	14.96	6.35	24.1	5.1	2.9	18.45	1.68
Feb 2014	40.83	15.39	7.21	25.81	5.33	3.19	18.48	1.93



Angkatan Kerja Usia 15 Tahun Ke Atas Periode 2012–2014 Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Angkatan Kerja	SD ke bawah	Sekolah Menengah Pertama	Sekolah Menengah Atas	Sekolah Menengah Kejuruan	Diploma I/II/III	Universitas
Feb 2012	57.33	20.34	17.34	9.55	3.15	7.37
Agt 2012	55.62	20.27	17.4	9.61	3.01	7.1
Feb 2013	56.49	20.36	17.95	10.32	3.25	8.07
Agt 2013	53.81	20.56	17.88	9.97	2.93	7.61
Feb 2014	55.31	21.06	18.91	10.91	3.13	8.85



PENGERTIAN PENGANGGURAN

Pengangguran adalah orang yang masuk dalam angkatan kerja (15 sampai 64 tahun) yang sedang mencari pekerjaan dan belum mendapatkannya. Orang yang tidak sedang mencari kerja contohnya seperti ibu rumah tangga, siswa sekolah smp, sma, mahasiswa perguruan tinggi, dan lain sebagainya yang karena sesuatu hal tidak/belum membutuhkan pekerjaan.



JENIS-JENIS PENGANGGURAN

1. Berdasarkan jam kerja
 - a. Pengangguran terselubung (*disguised unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu
 - b. Pengangguran setengah menganggur (*under unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan,
 - c. Pengangguran terbuka (*open unemployment*) adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran jenis ini cukup banyak karena memang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal.



2. Berdasarkan penyebab terjadinya

- a. Pengangguran friksional (*frictional unemployment*) adalah pengangguran karena pekerja menunggu pekerjaan yang lebih baik.
- b. Pengangguran struktural (*Structural unemployment*) adalah pengangguran yang disebabkan oleh penganggur yang mencari lapangan pekerjaan tidak mampu memenuhi persyaratan yang ditentukan pembuka lapangan kerja.
- c. Pengangguran teknologi (*Technology unemployment*) adalah pengangguran yang disebabkan perkembangan/pergantian teknologi. Perubahan ini dapat menyebabkan pekerja harus diganti untuk bisa menggunakan teknologi yang diterapkan.



- d. Pengangguran kiknikal adalah pengangguran yang disebabkan kemunduran ekonomi yang menyebabkan perusahaan tidak mampu menampung semua pekerja yang ada. Contoh penyebabnya, karena adanya perusahaan lain sejenis yang beroperasi atau daya beli produk oleh masyarakat menurun.
- e. Pengangguran musiman adalah pengangguran akibat siklus ekonomi yang berfluktuasi karena pergantian musim. Umumnya pada bidang pertanian dan perikanan
- f. Pengangguran setengah menganggur adalah pengangguran di saat pekerja yang hanya bekerja di bawah jam normal (sekitar 7-8 jam per hari).



- g. Pengangguran keahlian adalah pengangguran yang disebabkan karena tidak adanya lapangan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian.
- h. Pengangguran total adalah pengangguran yang benar-benar tidak mendapat pekerjaan, karena tidak adanya lapangan kerja atau tidak adanya peluang untuk menciptakan lapangan kerja.
- i. Pengangguran unik adalah pekerja yang menerima gaji secara rutin tanpa pemotongan, tetapi di tempat kerjanya hanya sering diisi dengan bercerita sesama pekerja karena minimnya pekerjaan yang harus dikerjakan.



Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Angkatan Kerja Usia 15 Tahun Ke Atas Periode 2012–2014 Menurut Pendidikan Tertinggiyang Ditamatkan (persen)

Angkatan Kerja	SD ke bawah	Sekolah Menengah Pertama	Sekolah Menengah Atas	Sekolah Menengah Kejuruan	Diploma I/II/III	Universitas
Feb 2012	3.59	7.76	10.41	9.5	7.45	6.9
Agt 2012	3.55	7.75	9.63	9.92	6.19	5.88
Feb 2013	3.51	8.17	9.39	7.67	5.67	4.96
Agt 2013	3.44	7.59	9.72	11.21	5.95	5.39
Feb 2014	3.69	7.44	9.1	7.21	5.87	4.31



Cara Mengatasi Pengangguran

Untuk mengatasi pengangguran cara yang digunakan adalah:

1. Peningkatan mobilitas modal dan tenaga kerja.
2. Segera memindahkan kelebihan tenaga kerja dari tempat dan sector yang kelebihan ke tempat dan sektor ekonomi yang kekurangan.
3. Mengadakan pelatihan tenaga kerja untuk mengisi formasi kesempatan (lowongan) kerja yang kosong, dan
4. Segera mendirikan industri padat karya di wilayah yang mengalami pengangguran.

