

Bab I

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang sangat kompleks dan besar. Kompleks karena masalahnya mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah dipahami menjadi besar karena menyangkut jutaan jiwa¹. Untuk menggambarkan masalah tenaga kerja di masa yang akan datang tidaklah gampang karena disamping mendasarkan pada angka tenaga kerja di masa lampau, harus juga diketahui prospek produksi di masa mendatang.

Kondisi kerja yang baik, kualitas *output* yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha². Bahasan mengenai tenaga kerja ini menjadi bagian dari kajian ekonomi makro, yaitu mengenai pengangguran dan kesempatan kerja. Ekonomi makro merupakan studi tentang perilaku perekonomian secara keseluruhan. Permasalahan pokok dalam ekonomi makro dapat digolongkan ke dalam dua macam³ :

a) Masalah jangka pendek atau masalah stabilisasi. Masalah ini berkaitan dengan bagaimana mengarahkan perekonomian nasional dari bulan ke bulan, dari triwulan ke

¹ Maimun Sholeh, *Permintaan Dan Penawaran Tenaga kerja Serta Upah : Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia*. Hal 1.

² Ibid. Hal 1.

³ Boediono, *Ekonomi Makro; Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi*, dalam Nuhfil Hanani dan Kardono, *Teori Ekonomi Makro; Pendekatan Grafis dan Matematis*, (Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, 2004), hal 7.

triwulan atau dari tahun ke tahun, agar terhindar dari tiga penyakit makro, yaitu inflasi, pengangguran, dan ketimpangan dalam neraca pembayaran.

b) Masalah jangka panjang atau masalah pertumbuhan. Masalah ini adalah bagaimana kita menyetir perekonomian agar ada keserasian antara pertumbuhan penduduk, penambahan kapasitas produksi, dan tersedianya dana untuk investasi. Pada dasarnya masalahnya juga berkisar pada bagaimana menghindari ketiga penyakit makro di atas, tetapi perspektif waktunya lebih panjang (lima tahun, sepuluh tahun, atau bahkan dua puluh lima tahun).

Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Hubungan permintaan dan permintaan tenaga kerja ini akan memberi pengaruh terhadap tingkat pengangguran⁴ dan kesempatan kerja.

Pasar tenaga kerja dapat digolongkan menjadi pasar tenaga kerja terdidik dan pasar tenaga kerja tidak terdidik. Menurut Simanjuntak (1998), kedua bentuk pasar tenaga kerja tersebut berbeda dalam beberapa hal⁵. Pertama, tenaga terdidik pada umumnya mempunyai produktivitas kerja lebih tinggi daripada yang tidak terdidik. Produktivitas pekerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah dan penghasilan pekerja, yaitu berbanding lurus dengan tingkat pendidikannya. Kedua, dari segi waktu, ketersediaan tenaga kerja terdidik haruslah melalui proses pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, elastisitas ketersediaan tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil daripada elastisitas ketersediaan atau penawaran tenaga kerja tidak terdidik. Ketiga,

⁴ Maimun sholeh,hal 2.

⁵ Payaman Simanjuntak,*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, dalam Desmiwati,*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pasar*,(Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia,2010), hal 17.

dalam proses pengisian lowongan, pengusaha memerlukan lebih banyak waktu untuk menyeleksi tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tidak terdidik.

Seperti halnya penawaran, permintaan tenaga kerja juga merupakan suatu hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja. Motif perusahaan mempekerjakan seseorang adalah untuk membantu memproduksi barang atau jasa yang akan dijual kepada konsumennya. Besaran permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung pada besaran permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi perusahaan itu.

Angkatan kerja Indonesia dapat dikatakan sangat besar, namun dengan lapangan kerja yang terbatas, tingkat partisipasi kerja menurun dan struktur pasar tenaga kerja di Indonesia pun berubah relatif cepat. Hal ini mengakibatkan tingkat pengangguran di Indonesia menjadi semakin tinggi⁶. Tabel berikut akan menjelaskan mengenai karakteristik dasar tenaga kerja Indonesia sejak tahun 1997 hingga 2010.

Tabel 1.1 : Karakteristik dasar tenaga kerja Indonesia sejak tahun 1997 hingga 2010

Populasi dan Angkatan Kerja	1997	2001	2004	2007	2010
Pendudukan ≥ 15 Tahun (jutaan)	135,07	144,03	153,92	164,12	172,07
Angkatan kerja (jutaan)	89,60	98,81	103,97	109,94	116,53
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	66,3%	68,6%	67,6%	67%	67,7%
Bekerja (jutaan)	85,41	90,81	93,72	99,93	67,7%
Tingkat Partisipasi Kerja (TPK)	95,3%	91,9%	90,1%	90,9%	92,9%
Penganggurn terbuka (jutaan)	4,19	8,00	10,25	10,01	8,32

⁶Karakteristik Tenaga Kerja Indonesia, <http://www.gajimu.com/main/tips-karir/kiat-pekerja/karakteristik-tenaga-kerja-indonesia>, (diakses pada 4 Oktober 2016)

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,70%	8,10%	9,90%	9,10%	7,10%
Setengan Pengangguran (jutaan)					
0 jam/Minggu	1,69	2,48	2,27	2,35	2,49
1-14 Jam/Minggu	5,95	4,28	4,24	5,22	5,78
15-24 Jam/Minggu	11,34	10,05	9,80	9,98	12,48
24-34 Jam/Minggu	14,65	13,40	13,91	14,17	15,10

Sumber : Karakteristik Tenaga Kerja (<http://www.gajimu.com/main/tips-karir/kiat-pekerja/karakteristik-tenaga-kerja-indonesia>)

Angkatan kerja Indonesia selama 1997 - 2010 tumbuh sebesar 26,13% dengan rata-rata pertumbuhan 2,01% /tahun. Tingkat partisipasi angkatan kerja juga mengalami sedikit kenaikan, dari 66,3% tahun 1997 menjadi 67,7% tahun 2010. Kenaikan jumlah angkatan kerja dan tingkat partisipasi angkatan kerja ini disebabkan oleh pertumbuhan penduduk. Sedang pertumbuhan penduduk yang bekerja selama periode tersebut mencapai sekitar 23,2% dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 1,78% /tahunnya.

Tingkat partisipasi kerja tahun 1996, setahun sebelum krisis ekonomi mencapai 94,9%, sedang tingkat pengangguran mencapai 5,1%. Saat krisis ekonomi berlangsung, tingkat partisipasi kerja terus mengalami penurunan hingga mencapai 88,8%⁷. Akibat keruntuhan perusahaan-perusahaan dan atau akibat kebijakan perusahaan menghadapi krisis, tenaga kerja mengalami dampak secara langsung berupa pemutusan hubungan kerja (PHK). Tercatat selama akhir 1997 terjadi beberapa kasus PHK. Berdasarkan data yang didapat dari Depnaker seperti dikutip Revisond Baswir (2003), sampai akhir tahun 1997 terdapat 42 perusahaan yang sudah mengajukan permohonan PHK kepada

⁷ Ibid.

Depnaker, dengan total pekerja yang diajukan sejumlah 15.199 tenaga kerja. Angka tersebut cukup spektakuler di mana angka serapan tenaga kerja sangat kecil⁸.

Pada saat krisis ekonomi, Indonesia tengah menerapkan sistem pasar tenaga kerja kaku. Dalam sistem ini pemerintah banyak mengambil andil dalam berbagai regulasi pasar tenaga kerja yang berpotensi menghambat terbukanya kesempatan kerja. Ini terjadi karena dua hal, pertama tingginya upah minimum dan ketatnya perlindungan pemerintah terhadap buruh menyebabkan biaya produksi di Indonesia tidak kompetitif dibandingkan negara-negara pesaing⁹. Kedua, korporasi akan mengurangi jumlah buruhnya dan hanya mempekerjakan buruh yang relatif produktif. Pengurangan ini juga terjadi akibat pergantian tenaga kerja dengan barang modal. Hal ini dikarenakan oleh menurunnya elastisitas penyerapan tenaga kerja dari tiap 1 persen pertumbuhan ekonomi yang biasanya mampu menyerap sekitar 400.000- 600.000 tenaga kerja, menjadi hanya menyerap sekitar 250.000 tenaga kerja¹⁰. Padahal, sedikitnya 2,5 juta pencari kerja baru memasuki pasar kerja setiap tahun. Ketimpangan pasokan dan permintaan pasar kerja inipun akhirnya menekan daya tawar buruh¹¹. *International Labour Organization (ILO)* dengan dukungan *United State Agency of International Development (USAID)* mendorong Indonesia untuk lebih meluweskan pasar tenaga kerjanya. Tujuannya agar dapat menurunkan tingkat pengangguran dan kemiskinan¹².

⁸ Saliman, "Dampak Krisis terhadap Ketenagakerjaan Indonesia", *Universitas Negeri Yogyakarta : Fakultas Ilmu Sosial*.

⁹Tata Mustasya. "Kebijakan Pasar Tenaga kerja Fleksibel: Tepatkah Untuk Indonesia Saat Ini?", *The Indonesian Institute : 2005*, Hal.3.

¹⁰Ibid.

¹¹*Nasib Buruh di Pusaran Pasar Kerja*,

<http://nasional.kompas.com/read/2012/12/18/03454213/Nasib.Buruh.di.Pusaran.Pasar.Kerja> , (diakses pada 14 Februari 2016).

¹²International Labour Organisation, *Demystifying The Core Conventions Of The ILO Through Social Dialogue: The Indonesian Experience*, (Jakarta : ILO Jakarta Office, 1999)

Untuk mengatasi krisis ekonomi Indonesia, *World Bank* (WB) dan *Internastional Monetary Fund* (IMF) bersedia memberikan pinjaman dana dengan syarat Indonesia harus menerapkan sistem pasar tenaga kerja fleksibel . Pasar tenaga kerja yang fleksibel dipromosikan oleh WB dan IMF sebagai strategi dan bentuk respon ketidakcocokan pasar tenaga kerja yang kaku dengan kondisi perekonomian global yang semakin kompetitif dan liberal¹³. Ketidakcocokan Ini disebabkan oleh jumlah dan jenis buruh yang digunakan tidak sesuai dengan meningkatnya persaingan dalam pasar komoditas. Sehingga WB menganggap bahwa pasar tenaga kerja yang fleksibel merupakan sistem pasar yang paling tepat bagi kelompok sosial manapun¹⁴. Ini juga menjadi pendukung terwujudnya keinginan korporasi dalam hal sistem buruh yang lentur. Dimana dalam sistem fleksibel ini peran pemerintah dikurangi dalam pelaksanaan pasar tenaga kerja¹⁵.

Sistem tenaga kerja fleksibel (*flexible labour*) didorong oleh upaya untuk melancarkan rantai pasokan global, yakni dimensi terpenting dalam pengelolaan dari sistem produksi global. Pengelolaan ini meliputi hubungan otoritas dan kekuatan dalam menentukan bagaimana finansial, bahan baku, dan sumber daya lainnya termasuk buruh. Dalam sistem ini buruh hanya dilihat sebagai salah satu faktor produksi yang harus dilenturkan. Tujuannya untuk memudahkan dan melancarkan proses keterhubungan industri, perdagangan dan pasar untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal¹⁶.

¹³Ekonomi liberal disebut juga dengan sistem pasar bebas. Sistem ekonomi ini memberikan kebebasan sepenuhnya dalam segala bidang perekonomian kepada masing-masing individu untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Pada sistem ini, pengelolaan perekonomian sepenuhnya diberikan kepada pasar, yaitu kekuatan permintaan dan penawaran.

¹⁴Hari Nugroho dan Indrasari Tjandraningsih, "Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara", (Jakarta : AKATIGA, 2007), hal 6.

¹⁵ Tata Mutasya, hal 3.

¹⁶Fahmi Panimbang, "Rantai Pasokan Global dan Strategi Gerakan Buruh", <http://www.panimbang.net/2015/02/rantai-pasokan-global-dan-strategi.html>, (diakses pada Agustus 2016)

Sistem tenaga kerja fleksibel yang dipromosikan oleh WB dan IMF tersebut telah diterapkan di beberapa Negara Amerika Latin dan Eropa. Di Amerika ekonomi berorientasi pasar yang kemudian diikuti oleh reformasi hukum perburuhan¹⁷. Di Spanyol, terdapat 27 kebijakan liberalisasi yang secara ofensif memperkenalkan fleksibilitas pasar tenaga kerja melalui deregulasi dan pengurangan sumbangan pengusaha pada jaminan sosial¹⁸. Liberalisasi ini mendukung perkembangan perusahaan, namun menghilangkan berbagai jaminan dan perlindungan pemerintah Indonesia bagi para buruh.

Sementara itu, di Meksiko dan Argentina penerapan pasar tenaga kerja fleksibel ini bahkan berdampak kepada tingkat pengangguran, ini disimpulkan oleh Frenkel dan Ros (2003). Mereka menemukan bahwa meskipun di kedua negara tingkat fleksibilitas pasar kerjanya relatif sama, tetapi selama periode 1999-2001 pengangguran di Argentina bertambah sebesar 4,7 persen, dari 2,6 persen menjadi 7,3 persen, sementara di Meksiko stagnan pada tingkat 0,9 persen dalam kurun waktu tersebut. Dengan kata lain, catatan penting dari pengalaman Meksiko dan Argentina ini adalah, tingkat pengangguran yang tinggi tidak hanya terkait dengan kekakuan pasar tenaga kerja, tetapi juga kondisi dan kebijakan makroekonomi¹⁹. Kebijakan makroekonomi adalah kebijakan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi tingkah laku perekonomian secara keseluruhan, khususnya aktivitas ekonomi, pengangguran serta tingkat inflasi²⁰.

¹⁷Heckman, James J. & Carmen Pages, "The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin America Labour Market," *NBER Working Paper* No. 7773, Juni 2000.

¹⁸ Francesconi, Marco & Carlos Garcia-Serrano, "Unions, Temporary Employment and Hours of Work: A Tale of Two Countries." *University of Essex: ISER Working Paper* Number 2002-3, 2002.

¹⁹ Roberto Frankel dan Jaime Ros, "Unemployment, Macroeconomic Policy and Labor Market Flexibility. Argentina and Mexico in The 1990s", Kellogg Institute, 2004, hal 17.

²⁰Arti Kebijakan Makro Ekonomi, <http://arti-definisi-pengertian.info/arti-kebijakan-makro-ekonomi/> (diakses pada 28 Juli 2016)

Pasar tenaga kerja fleksibel muncul di Indonesia sebelum krisis ekonomi 1997-1998²¹. Akan tetapi, pada waktu itu kemunculannya harus berhadapan dengan dominasi pemerintah dalam penyusunan kebijakan nasional dan sistem hubungan industrial. Sehingga tidak memberikan peluang bagi konsep pasar tenaga kerja fleksibel²². Pasar tenaga kerja yang kaku diyakini merupakan penyebab utama kondisi tersebut. Regulasi pemerintah seperti upah minimum provinsi (UMP), aturan pesangon, dan aturan perlindungan kerja dinilai sangat memberatkan korporasi. Berdasarkan alasan tersebut, muncul rekomendasi agar pemerintah mengurangi perannya di pasar tenaga kerja. Konsekuensinya, peran bipartit (korporasi dan buruh) menjadi penentu keseimbangan pasar²³.

Di negara berkembang peralihan peran negara tidak didahului oleh peran negara yang efektif dalam pembangunan model hubungan industrial yang koheren dan sistem kesejahteraan sosial ekonomi pekerja yang efektif²⁴. Akibatnya masalah-masalah yang mendasar dari peran negara di dalam pengembangan sistem pasar kerja bermunculan sejalan dengan perubahan-perubahan sistem pasar kerja yang lebih liberal. Permasalahan yang penting dalam konteks tersebut adalah permasalahan penegakan hukum, fungsi pengaturan (regulator) pasar tenaga buruh, dan kelemahan dalam sistem jaminan sosial²⁵.

Indonesia akhirnya menerapkan kebijakan fleksibilitas pasar tenaga kerja sebagai pemenuhan syarat dari IMF dan WB. Pemerintah Indonesia tidak serta merta

²¹Iyanatul Islam, "Journal Of The Asia Pacific Economy", *Journal of the Asia Pacific Economy*, Voume 6, 2001, hal 305-334.

²²Ibid.

²³Tata Mustasya, Hal.2

²⁴Iyanatul Islam.

²⁵Junaidi, Pasar Kerja Fleksibel, 2008. <https://junaidichaniago.wordpress.com/2008/06/08/pasar-kerja-fleksibel/> (diakses pada juli 2016)

lepas tangan terhadap aturan-aturan tenaga kerja fleksibel ini. Dimana aturan mengenai pasar kerja fleksibel ini dituangkan dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK 13/2003).

1.2. Rumusan Masalah

Sejak krisis ekonomi 1997-1998, Indonesia mulai aktif menerapkan kebijakan fleksibilitas pasar buruh dalam kegiatan produksi, ini tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penerapan ini sebagai bentuk pemenuhan syarat dari WB dan IMF agar Indonesia mendapat bantuan dana untuk mengatasi krisis. Liberalisasi ini mendukung perkembangan perusahaan, namun menghilangkan berbagai jaminan dan perlindungan pemerintah Indonesia bagi para buruh. Karena tujuan utama dari fleksibel pasar kerja ini adalah untuk menghilangkan semua hambatan bagi gerak kapital, maka pelemahan atas serikat buruhpun menjadi salah satu upaya dari fleksibilisasi perburuhan ini. Maka, rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana Indonesia beradaptasi dengan penerapan liberalisasi pasar tenaga kerja.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Dari penjelasan diatas muncul pertanyaan, yaitu bagaimana adaptasi Indonesia terhadap liberalisasi pasar tenaga kerja?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana Indonesia beradaptasi dengan liberalisasi pasar tenaga kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Nantinya, penelitian ini diharapkan akan memberikan dua manfaat. Manfaat yang dimaksudkan disini yaitu sebagai berikut :

A. Praksis

Dengan memahami persoalan liberalisasi pasar tenaga kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan bagaimana Indonesia mampu beradaptasi terhadap liberalisasi tenaga kerja.

B. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah referensi dan kepustakaan Ilmu Hubungan Internasional maupun ilmu-ilmu lain. Ilmu yang sekiranya memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, yaitu mengenai liberalisasi perdagangan, yang dalam kajian ini yakni liberalisasi pasar tenaga kerja.

1.6. Kajian Pustaka

Peneliti tertarik menggunakan buku yang diterbitkan oleh Akatiga pada tahun 2010, yang berjudul *Diskriminatif dan Eksploitatif :Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Metal di Indonesia*²⁶. Karya ini ditulis oleh Indrasari Tjandraningsih, Rina Herawati, dan Suhadmadi. Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa praktek kerja kontrak dan *outsourcing* (alih daya) merupakan bentuk nyata dari berlakunya fleksibilitas pasar tenaga kerja. Ini bertujuan untuk memperbaiki iklim investasi dalam dunia industri. Sistem *outsourcing* didefinisikan sebagai sebuah proses mengalihdayakan atau memindahkan atau memborongkan kegiatan usaha ke pihak ketiga, tujuan utama dan terutama melakukan *outsourcing* adalah untuk menghemat

²⁶ Indrasari Tjandraningsih, Rina Herawati, dan Suhadmadi, *Diskriminatif dan Eksploitatif :Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Metal di Indonesia*, (Jakarta : AKATIGA).

biaya produksi. Salah satu cara untuk menghemat biaya produksi adalah melalui efisiensi tenaga kerja.

Praktek hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* yang ditemukan dalam jurnal penelitian ini mencerminkan esensi dari praktek alih daya tenaga kerja yang lebih merugikan buruh dan menguntungkan perusahaan. Kondisi yang merugikan buruh semakin dimungkinkan karena (1) arah kebijakan pemerintah yang berorientasi pada investasi dan melonggarkan prinsip dan mekanisme melindungi buruh; (2) faktor regulasi dalam bentuk UU dan peraturan yang dibuat bersifat sangat terbuka untuk keragaman tafsiran; (3) penegakan hukum yang amat lemah; (4) minimnya mutu dan jumlah aparat Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans); dan (5) ketidakseimbangan posisi tawar antara serikat buruh dengan perusahaan. Kondisi lain yang juga menyebabkannya adalah belum ditetapkannya jaminan sosial sebagai alat untuk melindungi buruh yang melengkapi atau mengimbangi penerapan kebijakan pasar kerja fleksibel.

Tulisan ini membantu peneliti mendapatkan pengetahuan mengenai dampak negatif dari praktek kerja kontrak dan *outsourcing* sebagai bentuk dari fleksibilitas pasar tenaga kerja. Namun dalam karya ini tidak diperlihatkan bagaimana Indonesia beradaptasi dengan penerapan fleksibilitas pasar tenaga kerja sebagai bentuk liberalisasi pasar tenaga kerja.

Selanjutnya peneliti menggunakan “Dampak Liberalisasi Perdagangan Terhadap Penyerapan Tenaga kerja Industri Makanan Minuman Di Indonesia” tulisan dari Ardi Adji, Waris Marsisno, dan Ulin Nafngiyana yang diterbitkan di dalam Buletin Ilmiah

Litbang Perdagangan, Vol.6 No.2, Desember 2012²⁷. Tulisan ini menyebutkan bahwa semakin terbukanya perekonomian Indonesia ditunjukkan dengan semakin banyaknya kerjasama yang terjalin dengan dunia Internasional sehingga mendorong peningkatan nilai ekspor dan impor. Melalui perdagangan, suatu negara memiliki kesempatan untuk mengkonsumsi lebih besar dari kemampuan produksinya. Ini terjadi karena adanya perbedaan harga yang relatif dalam proses produksi yang mendorong spesialisasi. Meskipun keterbukaan ekonomi mampu memberikan peluang, namun kondisi ini juga menjadi sebuah tantangan. Salah satu akibatnya yaitu semakin besarnya pengaruh luar negeri terhadap perekonomian domestik.

Keuntungan yang diperoleh dari keterbukaan ekonomi tidak mudah untuk diwujudkan. Dalam pelaksanaannya, negara dituntut untuk mampu memaksimalkan berbagai keunggulan yang dimiliki, seperti kemudahan dalam penyediaan tenaga kerja dan fasilitas yang disertai dengan tingginya kualitas dari setiap produk yang dihasilkan. Bagi negara berkembang, hal yang paling bisa mereka kembangkan adalah tenaga kerja.

Berdasarkan kesimpulan dari tulisan tersebut, dijelaskan bahwa hasil ekspor barang produksi yang dihasilkan memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Sebaliknya, tekanan impor memberikan pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Tulisan berikutnya adalah *The Political Economy of Labor Market Liberalization* yang merupakan Tesis dari Jinhee Lee Choung²⁸. Teori pembangunan dalam Tesis ini memperkirakan bahwa pilihan dari institusi pasar tenaga kerja

²⁷ Ardi Adji, Waris Marsisno, dan Ulin Nafngiyana, "Buletin Ilmiah Litbang Perdagangan", *Kementrian Perdagangan Republik Indonesia*, Vol.6 No.2, Desember 2012.

²⁸ Jinhee Lee Choung, *The Political Economy of Labor Market Liberalization*, (San Diego : University of California, 2009).

merupakan hasil dari kesepakatan politik antara bisnis dan tenaga kerja. Dimana kesepakatan tersebut tidak hanya mengenai kondisi pembagian kerja, tetapi juga mengenai kelompok pekerja yang memabtu menjalankan usaha. Dengan masih sedikitnya perlindungan bagi pekerja, dalam hal peningkatan kekuatan pekerja, maka kelompok pekerja melakukan tawar-menawar untuk mendapatkan perlindungan lebih. Disaat pekerja sudah mendapatkan bagian-bagian dari perlindungan kerja, namun penurunan tenaga kerja, terlebih saat ekonomi terbuka berjalan hingga terjadinya krisis ekonomi, mendorong pengusaha untuk menuntut fleksibilitas pasar tenaga kerja.

Dalam keadaan tertentu, pengusaha dapat membalikkan oposisi tradisional mereka untuk komitmen kebijakan sosial dan kompensasi terhadap tenaga kerja. Antara lain dengan menawarkan asuransi pengangguran untuk mengatasi oposisi tenaga kerja untuk liberalisasi pasar.

“Trade liberalization and labor market dynamics” oleh Rafael Dix-Carneiro yang dimuat di dalam *working paper* tahun 2011 menjadi tulisan selanjutnya yang digunakan peneliti sebagai acuan²⁹. Tulisan ini menjelaskan bahwa liberalisasi diklaim akan menyebabkan pengalokasian ulang pada sektor sumber daya di negara yang memiliki keuntungan komparatif. Meskipun disisi lain proses ini memakan waktu dan biaya yang banyak. Namun, hasilnya dapat dikatakan mengherankan, dimana relatif sedikit pekerjaan yang mencoba untuk mengukur dan memahami implikasi dari penggunaan biaya serta kelebihanannya, tidak hanya untuk kesejahteraan pekerja, namun juga untuk ekonomi secara keseluruhan.

²⁹ Rafael Dix-Carneiro, “Journal of the Econometric society”, *Econometrica*, Vol.82, hal 825-885.

Tulisan ini menyebutkan bahwa teori perdagangan internasional memprediksi bahwa liberalisasi perdagangan akan menciptakan pemenang dan yang kalah, namun secara krusial identitas tersebut bergantung kepada asumsi-asumsi peneliti mengenai mobilitas sumber daya antar sektor. Para peneliti dari tulisan ini menemukan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur liberalisasi perdagangan. Beberapa indikator tersebut diantaranya : (1) waktu yang dibutuhkan serta besarnya perubahan sistem menjadi hal yang sensitif, (2) terdapat respon yang sangat besar dari pasar tenaga kerja mengenai liberalisasi perdagangan, dan perubahan atau masa transisi akan memakan waktu yang cukup panjang. (3) para pekerja yang bekerja di *High-Tech Manufacturing* menghadapi kerugian besar dalam hal kesejahteraan, terlebih bagi mereka yang telah mencapai tingkat pendidikan yang tinggi, hingga (4) biaya mobilitas dilihat sebagai sesuatu yang lebih penting dibanding pengalaman mengenai sektor tertentu dalam menjelaskan penyesuaian dari pasar tenaga kerja.

Selanjutnya peneliti menggunakan jurnal dari Wulani Sriyuliani yang berjudul “Fleksibilisasi dan Kerentanan Pasar Kerja Indonesia”³⁰. Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa penerapan pasar kerja fleksibel merupakan solusi jangka pendek untuk mengurangi pengangguran dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Berbeda dengan negara-negara Eropa, Indonesia tidak mempersiapkan kebijakannya sebelum menerapkan pasar kerja feksibel ini.

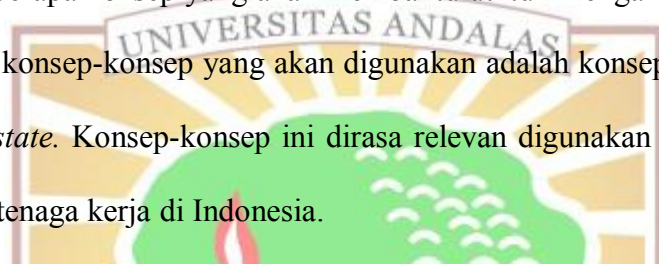
Idealnya penerapan fleksibilisasi di Indonesia harus memperhatikan tiga aspek berikut, pertama memperhatikan ciri pasar buruh Indonesia yang masi dominan dengan tenaga kerja kurang terampil dan lulusan sekolah dasar. Kedua, negara harus

³⁰ Wulani Sriyuliani, ”Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi”, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Komputer Indonesia, Vol.IV, 2015,hal 45-59.

memainkan peran penting dalam mengatur regulasi ketenagakerjaan terkait praktek pasar kerja fleksibel. Ketiga, serikat kerja harus mampu menekan dan mendorong negara sebagai regulator. Wulani mengungkapkan bahwa fleksibilisasi memang tidak terhindari, namun bukan berarti harus mengorbankan perlindungan dan kesejahteraan buruh.

1.7. Kerangka Teori dan Konsep

Dalam menganalisis liberalisasi pasar tenaga kerja di Indonesia, penulis akan menggunakan beberapa konsep yang akan membantu untuk menganalisis permasalahan tersebut. Adapun konsep-konsep yang akan digunakan adalah konsep pasar tenaga kerja dan *competition state*. Konsep-konsep ini dirasa relevan digunakan dalam menganalisa liberalisasi pasar tenaga kerja di Indonesia.



Adam Smith dan David Ricardo menjelaskan mengenai ekonomi klasik, dimana pandangan ini melihat individu sebagai manusia sebagai makhluk rasional dan akan memilih alternatif yang terbaik bagi dirinya³¹. Sehingga akan berusaha untuk mendapatkan memaksimalkan usahanya demi terpenuhinya kepentingan pribadi. Pasar dilihat sebagai tempat bertemunya antara produsen dan konsumen. Masing-masing pihak bekerja demi kepentingan pribadinya namun berusaha untuk menekan terjadinya konflik diantara mereka. Sehingga akan muncul mekanisme harga di pasar, dimana adanya *invisible hand* yang mengatur terjadinya proses permintaan dan penawaran dan akan memunculkan keseimbangan pasar (*equilibrium*)³².

Negara tidak boleh mencampuri urusan pasar, karena bisa dianggap akan mengganggu jalannya pasar karena seringkali dominasi pemerintah hanya akan menguntungkan pihak tertentu saja. Negara hanya berperan dalam melindungi

³¹ Ekonomi : Bebas Nilai atau Tidak Bebas Nilai, <https://staff.blog.ui.ac.id/arif51/2009/02/02/ekonomi-bebas-nilai-atau-tidak-bebas-nilai/>, (diakses pada september 2016)

³² ibid

masyarakatnya bila terjadinya konflik baik konflik internal maupun eksternal. Selain itu, negara berfungsi sebagai penyedia layanan baik itu infrastruktur, maupun sarana dan prasarana publik demi keberlangsungan mekanisme pasar didalam negara.

Hubungan antara negara dengan pasar dengan tegas dipisahkan, meskipun pasar sendiri berada didalam sistem negara itu. Sebab pasar dianggap sebagai sistem yang bisa meregulasi dan berjalan secara otomatis dengan adanya *invisible hand* tadi.

Pandangan klasik memiliki kelemahan dalam prakteknya begitu sulit untuk memisahkan peranan negara terhadap politik. Kemudian dalam mekanisme pasar, *invisible hand* merupakan hal yang sulit dijelaskan karena seringkali tidak selamanya pembeli dan penjual bertemu dalam satu pasar. Selain itu bila terjadi monopoli pasar, maka ketika pemerintah dilarang untuk mengintervensi pasar maka masyarakat juga yang akan dirugikan³³.

1.7.1. Pasar Tenaga kerja

Pasar Tenaga kerja dapat dipahami dengan seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja, atau proses terjadinya penempatan hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Pelaku-pelaku yang dimaksud disini adalah pengusaha, pencari kerja dan pihak ketiga yang membantu pengusaha dan pencari kerja untuk dapat saling berhubungan³⁴.

a. Pasar Tenaga kerja Kaku

Pasar tenaga kerja yang kaku diyakini merupakan penyebab utama kondisi tersebut. Regulasi pemerintah seperti upah minimum provinsi (UMP), aturan pesangon,

³³Teori-Teori yang Berkaitan Ekonomi Politik Internasional,
<http://ammank23.blogspot.co.id/2013/02/ekonomi-politik.html>, (diakses pada 4 oktober 2016)

³⁴ Muhammad Sofyan Syahrir, Pasar Tenaga kerja, April, 2011,
<https://sofyanmohammed.wordpress.com/2011/04/28/pasar-tenaga-kerja/>, (diakses pada juni 2016)

dan aturan perlindungan kerja dinilai sangat memberatkan korporasi. Berdasarkan alasan tersebut, muncul rekomendasi agar pemerintah mengurangi perannya di pasar tenaga kerja. Konsekuensinya, peran bipartit (perusahaan dan pekerja) menjadi penentu keseimbangan pasar³⁵.

Secara garis besar kekakuan pasar kerja dihasilkan oleh dua hal; (1) eksistensi upah minimum yang selalu meningkat, dan (2) jaminan (*security*) dan proteksi ketenagakerjaan. Kedua hal itulah yang menjadi sasaran untuk dikurangi dan atau dieliminasi agar pasar tenaga kerja dapat fleksibel demi memenuhi tesis perdagangan bebas Ricardo sebagaimana disebutkan di atas³⁶.

Pasar tenaga kerja yang kaku dengan berbagai regulasi pemerintah relatif menjamin kepentingan pekerja. Pemerintah mengatur rekrutmen, upah minimum, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perlindungan kerja. Namun, hal tersebut dinilai memberatkan pengusaha. Sehingga dikhawatirkan, pengusaha akan mengurangi jumlah pekerja atau merelokasi usaha untuk menyasiasi mahalanya biaya pekerja³⁷. Kesempatan kerja untuk pekerja laki-laki, pekerja perempuan, pekerja dewasa, pekerja muda, pekerja terdidik, pekerja kurang terdidik, pekerja kerah biru, pekerja penuh waktu, dan pekerja paruh waktu berkurang secara signifikan dengan adanya peningkatan upah minimum. Pengecualian terjadi pada pekerja kerah putih. Setiap kenaikan upah minimum sebesar 10 persen justru akan meningkatkan kesempatan kerja bagi pekerja kerah putih sebesar 10 persen³⁸.

³⁵ Tata Mustasya, Hal.2

³⁶Martin Manurung, Paradoks Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja, <http://indoprogress.blogspot.co.id/2006/04/paradoks-fleksibilitas-pasar-tenaga.html>, (diakses pada april 2016)

³⁷ Tata Mustasya.

³⁸ Muhammad Sofyan Syahrir.

Pekerja kerah putih (*white-collar*) adalah sebutan untuk pekerja kantoran, dimana mereka hanya melakukan pekerjaan yang tidak akan mengotori pakaian mereka, mereka lebih sering disebut dengan karyawan. Sedangkan untuk pekerja yang pada umumnya berhubungan dengan mesin-mesin atau pekerjaan yang membuat pakaian mereka cepat kotor disebut dengan pekerja kerah biru (*blue-collar*), atau mereka sering disebut dengan buruh³⁹.

Peningkatan upah minimum menyebabkan perusahaan mengurangi jumlah pekerja yang kurang produktif dan menggantinya dengan pekerja yang relatif lebih produktif. Hal tersebut juga disebabkan oleh penggantian pekerja dengan barang modal dalam proses produksi karena biaya pekerja menjadi relatif mahal dibandingkan biaya barang modal⁴⁰.

Secara teoritis pasar kerja akan menentukan skema penawaran agregat (keseluruhan). 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

³⁹ Payaman J. Simanjuntak, *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh*, (Jakarta ; ILO, 2002).

⁴⁰ Muhammad Sofyan Syahrir.

pendapatan masyarakat perekonomian Indonesia saat ini dalam masa pemulihan pasca krisis ekonomi seharusnya penyerapan tenaga kerja meningkat seiring dengan investasi⁴¹.

Dalam bidang-bidang tersebut dilakukan liberalisasi oleh Indonesia. Liberalisasi ekonomi ini diwujudkan dalam berbagai kebijakan deregulasi baik di sektor perdagangan keuangan ataupun sektor riil. Liberalisasi juga mencakup bidang penanaman modal asing (PMA)⁴². Kebijakan ini telah menunjukkan manfaat antara lain berupa meningkatnya ekspor produk padat rakyat meningkatnya tabungan masyarakat dan lebih efisiennya produksi di beberapa jenis industri. PMA juga menunjukkan peningkatan yang berarti. Secara umum pandangan internasional terhadap perekonomian Indonesia juga membaik karena keterbukaannya pada perdagangan internasional dan modal asing. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa investasi asing dan keterbukaan ekonomi berkorelasi positif terhadap pertumbuhan ekonomi.

b. Pasar Tenaga kerja Fleksibel

Fleksibilitas pasar tenaga kerja ini merupakan bentuk dari liberalisasi perdagangan. Dimana agenda utama dari liberalisasi perdagangan adalah untuk mereduksi hambatan perdagangan baik untuk barang, jasa, hak milik intelektual maupun investasi⁴³. Salah satu prinsip dari pasar tenaga kerja fleksibel adalah

⁴¹Nurlina, "Pasar Kerja dan Ketenagakerjaan", *Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang*, hal.2.

⁴² Kanisius, "Pemikiran dan Permasalahan Ekonomi di Indonesia dalam Setengah Abad Terakhir: 1945-1959, Membangun Ekonomi Nasional", 2005.

⁴³Benny Gunawan Ardiansyah, "Siapkah Indonesia Menghadapi Liberalisasi Perdagangan?", *Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan*, hal.1.

melemahkan kekuatan kolektif buruh melalui status hubungan kerja dan membuat hubungan kerja lebih individualistik⁴⁴.

Prinsip-prinsip pasar tenaga kerja fleksibel menunjukkan kepatuhan pemerintah terhadap tekanan produksi global. Hal ini terlihat dari penerapan syarat-syarat perbaikan iklim investasi dengan cara meliberalisasi peraturan perburuhan, melonggarkan pasar tenaga kerja dan urusan ketenagakerjaan yang tidak keseluruhan diurus oleh pemerintah⁴⁵.

Penerapan tiga prinsip di atas menurunkan kesejahteraan buruh serta menghilangkan kepastian kerja melalui sistem hubungan kerja kontrak dan alih daya. Sistem kerja ini juga membatasi masa kerja menjadi sangat pendek. Dimana masa kerja kontrak hanya memiliki rentang waktu enam bulan hingga dua tahun. Selain itu usia angkatan kerjapun dipersempit dengan alasan produktivitas, yaitu hanya mempekerjakan buruh yang berusia 18-24 tahun⁴⁶. Implikasi dari semua itu meningkatkan kerentanan buruh dan ketidakamanan kerja⁴⁷. Sistem fleksibilitas ini mempersyaratkan buruh yang mudah ditempatkan diberbagai jenis pekerjaan dan jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan siklus produksi⁴⁸. Berikut tabel beberapa perbedaan bentuk aturan pasar dalam pasar tenaga kerja kaku dan pasar tenaga kerja fleksibel.

Tabel 1.2. : Perbedaan antar pasar tenaga kerja kaku dan pasar tenaga kerja fleksibel.

Pasar tenaga kerja kaku	Pasar tenaga kerja fleksibel
-------------------------	------------------------------

⁴⁴Hari Nunggroho dan Indrasari Tjandraningsih.

⁴⁵ Indrasari Tjandraningsih, *Kebijakan Pengupahan yang Menggairahkan Investasi*, 2010, <http://www.akatiga.org/index.php/artikeldanopini/perburuhan/134-indrasari-tjandraningsih>, (diakses pada maret 2016).

⁴⁶Ibid.

⁴⁷Indrasari Tjandraningsih, *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Kesejahteraan Buruh*, "kertas posisi"

⁴⁸Legge, *HRM: Rethoric, Reality And Hidden Agendas*, dalam J. Storey, *Human Resources Management: A Critical Text*, (London, 1995).

Standar rekrutmen pekerja diatur	Tidak ada standar rekrutmen pekerja
Hak pengusaha untuk melakukan PHK dibatasi	Hak pengusaha untuk melakukan PHK tidak dibatasi
Harus ada pemberitahuan bila hendak melakukan PHK	Tidak perlu ada pemberitahuan bila hendak melakukan PHK
Substansi persyaratan PHK sangat ketat	Substansi persyaratan PHK sangat longgar
Hubungan kerja waktu tertentu dibatasi	Hubungan kerja waktu tertentu tidak dibatasi
Pekerjaan temporer dibatasi	Pekerjaan temporer tidak dibatasi
PHK kolektif sangat dibatasi	PHK kolektif tidak terlalu dibatasi

Sumber : Raul Eamets and Jaan Masso. *Labor Market Flexibility and Employment Protection Regulation in The Baltic State*. Discussion Paper Series. IZA DP No. 1147. Bonn: Institute for Study of Labor. 2004.

Di dalam konsep pasar kerja fleksibel, peran negara digantikan oleh fungsi mekanisme pasar, baik dalam konteks pasar kerja maupun hubungan industrial. Di sejumlah negara industri maju, peralihan model peran negara ini didahului oleh sejarah peran negara yang efektif dalam sistem perlindungan kerja dan penjaminan kesejahteraan sosial ekonomi pekerja maupun warga negara pada umumnya. Peralihan tersebut ditandai dengan karakteristik pasar kerja *full-employment*, posisi tawar yang seimbang antara buruh dan pengusaha, serta pasar kerja yang memiliki angkatan kerja terampil yang lebih besar⁴⁹.

Rubery dan Grimshaw menyebutkan fleksibilitas pasar kerja digolongkan dalam beberapa dimensi berbeda, yaitu⁵⁰:

1. Perlindungan pekerja, yaitu kondisi dimana pengusaha memiliki kebebasan dalam mempekerjakan dan memberhentikan pekerja. Bagian ini menjadi perdebatan utama dalam fleksibilitas. Dimana langkah yang diambil dalam perlindungan pekerja memberikan efek dalam perekrutan pekerja.

⁴⁹M Salomon, *Industrial Relations: Theory and Practices*. Edisi kedua, (Hertfordshire: Prentice Hall.Int.Ltd, 1992).

⁵⁰ Rubery and Grimshaw, *The Organization of Employment: An International Perspective*, (Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2003).

2. Fleksibilitas upah. Institusi dan regulasi yang ada memberikan batasan dalam variasi upah, termasuk regulasi tentang upah minimum, aktivitas pasar, serta koordinasi tentang upah.

3. Fleksibilitas internal dan fungsional. Fleksibilitas internal mengacu kepada keleluasaan mengatur jam kerja pekerja. Dalam hal ini termasuk kepada keleluasaan mempekerjakan pekerja secara paruh waktu, mengatur waktu kerja, berdasarkan *shift*, dan mengatur waktu lainnya. Sedangkan fleksibilitas fungsional mengacu kepada kemudahan pekerja untuk dipindahkan dari satu tugas ke tugas lain dalam perusahaan dan menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi dan peraturan (*outsourcing* atau alih daya).

Fleksibilitas pasar tenaga kerja menjadi bagian dari hubungan internasional karena hubungan yang terjadi antara perusahaan dan pekerja yang terjadi tidak hanya dalam satu negara saja, tetapi juga antar negara. Selain regulasi dan aturan yang dibentuk oleh perusahaan, negara tempat perusahaan didirikan juga mengambil andil dalam pembentukan regulasi. Dimana nantinya regulasi yang ditentukan oleh pemerintah menjadi landasan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakannya.

1.7.2. Competition State

Untuk melihat secara teoritis bagaimana Indonesia menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan tekanan pasar global, peneliti mengkaitkannya dengan *competition state* yang dikemukakan oleh Ian Clark dalam bukunya "***Globalization and International Relations Theory***"⁵¹. Ian merangkum dua persepsi mengenai hubungan negara dan globalisasi. *Pertama*, globalisasi berimplikasi kepada penurunan kapasitas

⁵¹ Ian Clark, *Globalization and International Theory*. (London: Oxford university press). Hal 89-106.

negara sebagai aktor ekonomi. *Kedua*, negara adalah elemen kunci dalam proses globalisasi. Dalam persepsi ini terjadi peralihan dari *state retreat* menjadi *state adaptation*.

Perspektif kedua menjadi acuan bagi penulis dalam meneliti liberalisasi pasar tenaga kerja di Indonesia. Cerny mengemukakan dalam *competition state*, negara dipaksa untuk bertindak secara lebih sebagai pemain pasar. Hal ini menyebabkan kecenderungan pembentukan kebijakan negara secara keseluruhan sebagai meminimalisir ketetapan-ketetapan kesejahteraan untuk membuatnya lebih kompetitif secara internasional⁵².

Globalisasi menghilangkan sekat-sekat negara yang akhirnya memudahkan untuk saling berinteraksi membentuk satu kesatuan pasar yang semakin terintegrasi dengan tanpa adanya batas dan rintangan teritorial negara. Sehingga mengharuskan penghapusan hambatan dan batasan terhadap arus modal, barang dan jasa, maka muncullah liberalisasi yang berkonsep pasar bebas⁵³.

Globalisasi menyebabkan kecenderungan bagi negara-negara untuk menjadi instrumen penyesuaian ekonomi mereka terhadap tekanan-tekanan pasar dunia. Penyesuaian terhadap kompetisi global adalah kategori baru yang sangat penting⁵⁴.

Penyesuaian ekonomi tersebutlah yang dilakukan oleh Indonesia. Disaat pasar tenaga kerja Indonesia bersifat kaku dengan banyaknya regulasi dari pemerintah, Indonesia mengalami krisis ekonomi pada tahun 1997-1998. Saat seperti inilah Indonesia harus berusaha untuk dapat bertahan agar tidak mengalami kemunduran

⁵² Silsila Asri, *Strategi Kebijakan Ekonomi Politik Internasional Singapura terhadap Hongkong*, (Riau : Indonesia Society for Democracy and Peace, 2008), hal. 49.

⁵³ Budi Winarno, "Jurnal Hubungan Internasional", Vol. 1, No. 1, *Universitas Gajah Mada : Ilmu Hubungan Internasional*, 2012.

⁵⁴ Silsila, hal. 50.

yang sangat besar. Melakukan pinjaman kepada IMF menjadi cara untuk dapat memperbaiki keadaan ekonomi negara. Pinjaman ini diberikan dengan syarat agar Indonesia mau menerapkan sistem pasar kerja fleksibel. Maka akhirnya penerapan kebijakan pasar kerja fleksibel dilakukan sebagai bentuk adaptasi dari perubahan keadaan ekonomi di negara dan juga internasional.

Ian Clark menyimpulkan tiga aspek dari globalisasi yang harus diperhatikan oleh negara dalam menghadapi *competition state*.

a. Mendorong Kemampuan Kompetitif Internasional (*The Drive of International Competitiveness*)

Jangkauan kebijakan negara telah dipersempit oleh pentingnya mempertahankan daya kompetisi secara internasional. Hal ini akan mendikte kehati-hatian dan pentingnya mengurangi tingkat pinjaman pemerintah seperti halnya mengurangi pengeluaran publik. Akan tetapi negara memiliki kekuatan sendiri ketika berinteraksi dengan sistem. Interaksi disini adalah interaksi dengan negara lain yang mengakibatkan penciptaan sistem negara yang bersifat anarki.

Skocpol menyatakan bahwa suatu negara modern selalu menjadi bagian dari sistem persaingan dan yang melibatkan negara-negara. Dalam konteks ini negara memiliki kebanggaan dan hak-hak istimewa prerogatif yang eksklusif dalam menghadapi semua penantang-penantang. Untuk mengendalikan anarkisme, sistem negara harus menjadi kuat agar kapasitas negara tidak tererosi sepenuhnya melainkan mencari bentuk lain untuk mengendalikan globalisasi. Kekuatan negara dari dalam terletak pada institusi sosial dari sistem negara itu sendiri dan dari luar negara ditopang

oleh persenjataan, kedaulatan, kesamaan, dan non-intervensi. Negara yang tidak kuat secara institusi internal akan mudah dikendalikan oleh kekuatan eksternal.

b. Memaksa Kemampuan Finansial (*The Constraint of Financial Soundness*)

Negara yang tidak sukses dalam kompetisi internasional akan menghadapi resiko dibebanin oleh tingkat pengeluaran yang tinggi. Pada saat yang sama, pada lingkaran ini biaya sosial yang tinggi mengurangi kemampuan untuk bersaing, oleh karena itu pemerintah harus meningkatkan performa menurut kriteria yang dapat diterima oleh pasar finansial⁵⁵.

Pendapat ini mengacu kepada argumen yang dinyatakan oleh Cerny, bahwa negara yang mengalami proses marketisasi untuk mengejar daya kompetitif akan berakibat pada perubahan-perubahan sektor ekonomi kunci yang kurang mampu bersaing⁵⁶. Konsekuensi lebih lanjut akan menghasilkan upah yang lebih murah, pajak yang lebih rendah, dan negara seolah-olah tidak punya pilihan lain karena ketakutan akan berpindahya produksi dan investasi ke tempat lain. Kontrol politik terhadap tingkat suku bunga domestik telah diserahkan kepada bank sentral dan perlegkapan lain yang serupa. Dengan kata lain, *control of economy policy* yang tidak mampu mengatasi kemunduran ditinggalkan dan mengambil bentuk-bentuk lain dari usaha koordinasi internasional yang lebih memusatkan perhatian pada kebijakan moneter dan fiskal. Mereka harus terlihat kuat jika ingin mempertahankan kepercayaan komunitas finansial internasional, senada dengan argumen Cerny tersebut⁵⁷.

c. Mobilisasi Modal (*The Consequences of Capital Mobility*)

⁵⁵ Ibid. Hal.50.

⁵⁶ Ibid, hal.51.

⁵⁷ Ibid, hal 52

Liberalisasi memunculkan ide yang membantu pasar tidak adanya kontrol terhadap aliran modal dan pencegahan terhadap krisis finansial yang besar. Dengan berbagai jenis keputusan dan non-keputusan negara menciptakan suatu iklim ekonomi yang kondusif terhadap intensifikasi dan integrasi finansial internasional⁵⁸.

Pemerintah nasional tidak dapat mengontrol aliran modal yang melewati batas-batas negara. Karena itu tidak juga bisa mengatur tingkat suku bunga, nilai mata uang yang tetap atau mengejar kebijakan-kebijakan makro ekonomi yang tidak memenuhi pilihan-pilihan pasar. Andrews mengemukakan bahwa derajat mobilitas modal antar negara mengakibatkan keputusan kebijakan nasional untuk meliberalisasi pasar finansial domestik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *capitalist globalization* adalah suatu proses yang terjadi di dalam, melalui dan di bawah pengawasan negara-negara⁵⁹.

Argumentasi yang menyatakan bahwa kapasitas pengaturan negara telah tererosi oleh proses globalisasi terbantahkan dalam perspektif *state adaptation* ini. Hal ini juga didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Boyer :

*“Market is not its self-regulating mechanism and is its self contingent upon political framework put in place by benign public institution. Without this support, the market is not sel-sustaining. Thus, it’s argued that policy innovation of the 1980s will in due course be politically tempered by reassertion of new form of state intervention. So that policy becomes once more embedded in national political preverence.”*⁶⁰

Jadi dapat dikatakan bahwa globalisasi merupakan paksaan-paksaan eksternal yang mengharuskan negara untuk melakukan penyesuaian bila negara tersebut berkeinginan untuk bertahan dalam kondisi anarkisme sistem ekonomi global.

⁵⁸ Ibid, hal 53.

⁵⁹ Ibid,hal.52.

⁶⁰Ibid, hal.53.

Penyesuaian (*adaptation*) tersebut dilakukan secara struktural yang nantinya berujung kepada transformasi atau reformasi kebijakan domestik dan luar negeri⁶¹.

Konsep-konsep ini akan digunakan oleh peneliti untuk memaparkan bagaimana liberalisasi pasar tenaga kerja di Indonesia berjalan. Pemilihan konsep ini berdasarkan kepada pemahaman bahwa tenaga kerja merupakan bagian dari komoditas yang berpengaruh dalam hubungan perdagangan yang terjadi di pasar. Pasar merupakan kegiatan bertemunya perusahaan dan pekerja melakukan transaksi perdagangan dengan sejumlah regulasi dari pemerintah. Regulasi pasar yang diberikan pemerintah inilah yang diliberalkan, sehingga perusahaan dan pekerja dapat melakukan jual beli jasa dengan lebih bebas.

1.8. Metode Penelitian

Metodologi pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu⁶². Metodologi dalam penelitian digunakan sebagai prosedur bagaimana pengetahuan tentang fenomena yang ada dapat diperoleh. Metodologi penelitian juga membantu penulis untuk melakukan penelitian secara sistematis dan konsisten, sehingga nantinya akan didapatkan data dan hasil yang baik sesuai dengan yang diharapkan.

1.8.1. Jenis Penelitian

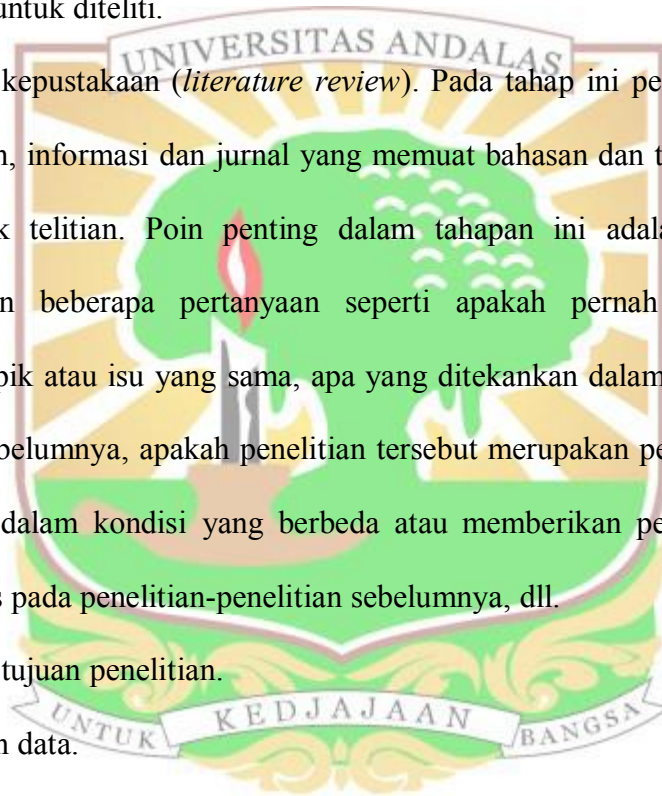
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif analisis. Penelitian kualitatif dijabarkan oleh John Creswell sebagai sebuah penelitian yang mengeksplorasi permasalahan manusia dan sosial, dimana

⁶¹ Ibid, hal 53.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hal 2.

peneliti membangun sebuah gambaran yang kompleks dan menyeluruh, menganalisa kata-kata, membuat laporan secara detail. Adapun tahapan dalam penelitian kualitatif menurut John Creswell sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi menjadi sasaran dalam penelitian. Tahap identifikasi permasalahan ini menyangkut spesifikasi isu atau gejala yang hendak dipelajari. Pada bagian ini juga memuat penegasan bahwa isu tersebut layak dan penting untuk diteliti.
- b. Penelusuran kepustakaan (*literature review*). Pada tahap ini peneliti akan mencari bahan bacaan, informasi dan jurnal yang memuat bahasan dan teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Poin penting dalam tahapan ini adalah dimana penulis memunculkan beberapa pertanyaan seperti apakah pernah dibuat penelitian mengenai topik atau isu yang sama, apa yang ditekankan dalam penelitian tersebut atau studi sebelumnya, apakah penelitian tersebut merupakan penegasan penelitian sebelumnya dalam kondisi yang berbeda atau memberikan pemikiran baru yang tidak dibahas pada penelitian-penelitian sebelumnya, dll.
- c. Menentukan tujuan penelitian.
- d. Pengumpulan data.
- e. Analisis dan penafsiran (*interpretation*). Data yang tersedia dan didapat kemudian dianalisis, Hal ini menyangkut klasifikasi data. Data yang banyak ditemukan kemudian diringkas, diklasifikasi dan dikategorisasikan. Ide-Ide yang memiliki pemahaman yang sama disatukan. Nantinya akan muncul beberapa ide dan berkembang menjadi tema-tema. Tema-tema inilah kemudian ditafsirkan atau diinterpretasikan sehingga menghasilkan gagasan atau teori baru.



f. Pelaporan. Hasil dari serangkaian tahapan penelitian kualitatif kemudian dituangkan dalam bentuk laporan tertulis. Penelitian kualitatif dimulai dengan pembahasan yang umum, dan kemudian meruncing dan mendetail yang pada akhirnya, mampu menjawab pertanyaan yang dimunculkan di awal penelitian.

1.8.2. Batasan Penelitian

Untuk membatasi penelitian ini, peneliti mengambil rentang waktu yaitu sejak 2003 hingga 2015. Tahun 2003 adalah tahun dimana kebijakan mengenai fleksibilitas berupa praktek kerja kontrak dan alih daya dimasukkan kedalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.8.3. Unit Analisa dan Unit Eksplanasi

Menurut Mochtar Mas'ood, unit analisa adalah unit yang perilakunya akan diteliti atau yang juga dikenal dengan variabel dependen⁶³. Sedangkan unit eksplanasi adalah unit yang dapat mempengaruhi perilaku variabel dependen atau unit analisa atau disebut juga dengan variabel independen⁶⁴. Berdasarkan pemaparan diatas, maka unit analisa dari penelitian ini adalah Indonesia, dan unit eksplanasi dari telitian ini adalah liberalisasi pasar tenaga kerja di Indonesia.

1.8.4. Level Analisa

Level analisa adalah kerangka kerja yang digunakan untuk membantu peneliti memahami fenomena yang diteliti utamanya liberalisasi pasar tenaga kerja Indonesia. Sesuai dengan konteks penelitian ini, maka level analisa atas penelitian ini adalah negara.

1.8.5. Teknik Pengumpulan Data

⁶³ Mohtar Mas'ood, *Ilmu Hubungan Internasional, Disiplin dan Metodologi*, (Jogjakarta: Pusat Antar Universitas, Studi Sosial Universitas Gadjah Mada, LP3ES).

⁶⁴ Ibid.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan teknik penelitian kepustakaan (*library research*). Data dan informasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang penulis dapatkan dari berbagai sumber. Yaitu penelitian-penelitian terdahulu, buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, serta artikel-artikel yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Mengingat banyaknya sumber informasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini, maka dalam penulisan ini penulis kemudian akan memilih kembali sumber-sumber yang dianggap paling relevan dengan tujuan penelitian ini.

1.8.6. Teknik Analisis Data

Tahap awal yang peneliti lakukan dalam proses pengolahan data ialah menyeleksi dan mengumpulkan data terkait persoalan yang diangkat dalam penelitian, kemudian melakukan pengolahan data dan menginterpretasi data tersebut dengan menggunakan konsep liberalisasi dan fleksibilitas pasar tenaga kerja dalam menjawab permasalahan atau objek penelitian. Untuk memudahkan penulis melakukan pengolahan data, maka penulis mencoba mengelompokkan data-data sekunder yang diperoleh melalui tulisan-tulisan terkait baik itu dari surat kabar (koran), majalah, dan dalam bentuk dokumen lainnya.

1.9. Sistematika Penulisan

BAB I : Membahas mengenai latar belakang, tujuan, manfaat, teori, kajian pustaka, serta metodologi yang digunakan pada penelitian yang ingin dilakukan serta sistematika penulisan selanjutnya.

BAB II : Memaparkan mengenai dinamika liberalisasi pasar tenaga kerja global.

BAB III : Memaparkan mengenai pasar tenaga kerja di Indonesia.

BAB IV : Memaparkan mengenai liberalisasi pasar tenaga kerja di Indonesia.

BAB V : Penutup, yang terdiri dari kesimpulan dan saran.



