

## BAB V

### Penutup

#### 5.1. Kesimpulan

Fleksibilitas pasar tenaga kerja merupakan bentuk dari liberalisasi perdagangan dalam hal pasar tenaga kerja. Pada dasarnya FPK ini telah masuk ke Indonesia sebelum terjadinya krisis ekonomi 1997-1998, namun terhalang regulasi pemerintah yang dapat dikatakan mendominasi sistem perdagangan negara pada saat itu. Namun, setelah terjadi krisis, FPK ini mulai secara intensif diberlakukan sebagai bentuk pemenuhan syarat kepada IMF dan WB agar Indonesia mendapat pinjaman dana untuk mengatasi krisis. Prinsip dari pasar tenaga kerja fleksibel adalah mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali regulasi pemerintah dalam kegiatan industri, serta melemahkan kekuatan kolektif tenaga kerja melalui status hubungan kerja dan membuat hubungan kerja lebih individualistik.

Hal ini tertuang dalam *Letter of Intent* yang ditandatangani oleh Indonesia dengan IMF. Sehingga, mau ataupun tidak, pemerintah Indonesia harus mengaplikasikan kebijakan mengenai fleksibilitas pasar tenaga kerja ini dalam perundang-undangan nasional. Pengaplikasian kebijakan ini dapat ditemukan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat empat kebijakan pokok yang mempengaruhi fleksibilitas pasar kerja di Indonesia yaitu kebijakan upah minimum, ketentuan PHK dan pembayaran uang pesangon, ketentuan yang berkaitan hubungan kerja dan ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja.

Upaya-upaya adaptasi pasar kerja yang fleksibel ini juga terlihat dari berbagai turunan-turunan peraturan, baik turunan-turunan dari UU No. 13 Tahun 2003 maupun dari RPJMN 2004-2009. Diantaranya UU NO. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang meskipun penerapannya ditangguhkan melalui PP No.1 Tahun 2005, tetapi sejak tanggal 14 Januari 2006, efektif diberlakukan), UU NO. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, PP No. 23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi, Kepres No. 107 Tahun 2004, Tentang Dewan Pengupahan, Perpres NO. 50 Tahun 2005 Tentang Lembaga Produktivitas Nasional, PP No. 31/ 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, PP No. 15 Tahun 2007 Tentang Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga kerja. Inti dari berbagai UU, PP, Kepres dan Perpres tersebut adalah mempersiapkan kelembagaan, sistem, dan tenaga kerja dalam menghadapi pasar kerja fleksibel.

Dalam pengadopsian peraturan dan kebijakan, Indonesia dapat dikatakan mampu beradaptasi dengan baik, ini tergambar dari aturan serta perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Namun dalam pelaksanaan pengaplikasian aturan-aturan tersebut masih terjadi pelanggaran karena ketidaktegasan dan keambiguan aturan yang di keluarkan. Penulis menyimpulkan hal ini berdasarkan penjelasan pada bab-bab sebelumnya, peraturan perundang-undangan yang ada tidak dijadikan acuan secara keseluruhan bagi pihak yang terlibat dalam hubungan industri. Masih ditemukan pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh pihak pengguna jasa atau perusahaan, namun pemerintah terkesan tidak mengacuhkan langgaran-langgaran tersebut.

## 5.2. Saran

Pasar tenaga kerja merupakan bagian terpenting dalam dunia hubungan industri. Tanpa adanya tenaga kerja, maka kegiatan industri akan terhenti, karena tidak semua kegiatan industri dapat diambil alih oleh mesin. Memiliki peran yang penting dalam kegiatan industri, tenaga kerja haruslah mendapat perhatian yang lebih, baik dari pemerintah ataupun dari pihak pengguna jasa.

Selain itu, penerapan kebijakan yang mengatur tentang fleksibilitas pasar tenaga kerja ini harus mendapat pengawasan dari pemerintah meski tidak secara keseluruhan. Ini diharapkan untuk mengurangi praktik kebijakan yang tidak sesuai dengan pengharapan pihak yang terlibat.

