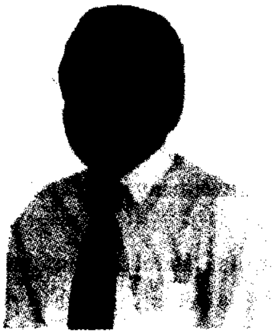
KRISIS KETENAGAKERJAAN

Oleh :
Dr. Ir.Sjafri Mangkuprawira
(Dekan Fakultas Pertanian IPB)



APA YANG TERJADI ?

Ada kejadian yang menarik sekaligus prihatin di tengah-tengah bangsa Indonesia sejak akhir Juli tahun lalu. Kita masih ingat di sela pertemuan APEC (19-25 November 1996), Tim peramal ekonomi The Pacific ekonomi Outlooking (PEO) masih memprediksikan pertumbuhan ekonomi nasional Indonesia sebesar 7.0% pada tahun 1998 dan meningkat menjadi 7.3% pada tahun 1999 (Kompas, 16 April 1998). Namun, tanpa diduga prakiraan tersebut meleset setelah mulai dirasakan terjadinya depresiasi rupiah terhadap mata uang dollar Amerika Serikat sejak pertengahan Juli 1997. Nilai rupiah terus merosot dari Rp 2.500 sampai pernah mencapai sekitar Rp 15.000 per dollar Amerika. Nilai riil rupiah yang merosot diperkirakan mencapai 50 persen lebih. Sementara pertumbuhan ekonomi diperkirakan akan terus merosot hingga mencapai angka yang negatif yaitu minus lima persen.

Diperkirakan sampai akhir tahun 1998 yang terkena PHK akan mendekati angka dua juta orang. Sementara itu, jumlah angkatan kerja yang belum mendapat pekerjaan mencapai 4.8 juta orang. Diperkirakan tambahan pengangguran akibat krisis ekonomi akan mencapai enam juta orang. Dengan demikian, hingga akhir tahun 1998 diperkirakan jumlah penganggur mencapai 13.4 juta orang. Suatu angka yang sangat fantastik

Krisis moneter tersebut terus merebak ke krisis berbagai segi kehidupan nasional dan masyarakat. Melambungnya harga-harga umum termasuk sembilan bahan pokok (sembako) mencerminkan tingkat inflasi yang meninggi. Hal demikian semakin terpicu karena meningkatnya harga bahan bakar minyak, listrik, dan angkutan umum. Tidak ayal lagi selama empat bulan terakhir saja, inflasi telah mencapai sekitar 33 persen. Dengan demikian, daya beli masyarakat akan semakin parah.

Keparahan masyarakat akan lebih dirasakan lagi bagi mereka yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pengangguran yang tidak kecil jumlahnya. Sampai akhir Maret 1998 yang terkena PHK mencapai 133.459 ribu orang dari sebanyak 676 perusahaan. (Depnaker, Maret 1998).
Diperkirakan sampai akhir tahun 1998 yang terkena PHK akan mendekati angka dua juta orang. Sementara itu, jumlah angkatan kerja yang belum mendapat pekerjaan mencapai 4.8 juta orang. Diperkirakan tambahan pengangguran akibat krisis ekonomi akan mencapai enam juta orang. Dengan demikian, hingga akhir tahun 1998 diperkirakan jumlah penganggur mencapai 13.4 juta orang. Suatu angka yang sangat fantastik. Tidak habis pikir mengapa keberhasilan pembangunan selama tiga puluh tahun terakhir 'terpuruk' seolah-olah tanpa makna. Sementara tingkat pengangguran yang tinggi, sekitar 20 persen, seolah-olah menunjukkan masyarakat malas dan tidak butuh kerja atau karena memang lapangan kerja yang relatif sangat terbatas. Benarkah demikian?

KERJA SEBAGAI KEBUTUHAN

Salah satu kebutuhan pokok manusia adalah makan. Tidak mungkin seseorang mampu makan jika dia tidak memperoleh makanan baik bersumber dari pemberian maupun dari usaha sendiri. Sumber makanan dari pemberian umumnya bersifat sementara, sedang dari upaya sendiri seperti dari pendapatan mencari nafkah bersifat lebih tetap. Dengan demikian setiap pengeluaran individu keluarga dapat diprediksi lebih cermat. Bagi manusia yang normal mereka tidak ingin semua jenis kehidupannya terpenuhi dari pemberian orang lain. Sebaliknya seseorang yang selalu mendambakan pemberian dari orang lain akan selalu tergantung dan menjadi beban hidup orang lain tersebut. Dalam kaitan dengan sumberdaya maka telah terjadi inefisiensi alokasi.

Kerja sebagai kebutuhan manusia dapat dipandang dari berbagai sudut. *Pertama,* dari sudut ekonomi. Seseorang memandang kerja sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kelangsungan hidup sendiri dan keluarganya. Tanpa kerja dan tanpa pendapatan maka tanpa kehidupan layak. Sebagai sumberdaya produktif, karyawan juga sekaligus sebagai penyumbang penting bagi perekonomian nasional. ***Kedua,*** kerja dipandang dari sudut psikologis. Kerja menghasilkan kepuasan batin, karena dengan kerja seseorang memperoleh pengakuan sosial dan harga diri yang pantas. Karena itu wajarlah seseorang akan selalu terpacu untuk meningkatkan produktivitas sekaligus kedudukan sosialnya dengan cara mengembangkan motivasi kerjanya. ***Ketiga,*** kerja dipandang dari sudut sosial. Sebagai anggota masyarakat setiap individu pekerja terdorong untuk menerapkan sistem nilai sosial yang berlaku di masyarakat. Dia ingin hidup sebagai anggota masyarakat yang berguna bagi lingkungannya, misalnya, dalam gotongroyong atau solidaritas sosial. Semakin tinggi prestasi kerja dan pendapatan seseorang seharusnya semakin terpanggil pula untuk memikirkan dan membantu anggota masyarakat lainnya yang tergolong tertinggal.

Karakteristik seseorang yang memandang kerja sebagai salahsatu kebutuhan dan sekaligus sebagai kewajiban dari anggota masyarakat antara lain adalah: (1) cenderung ingin meraih karirnya seoptimal mungkin dengan cara kerja keras, (2) motivasi kerja dinilai sebagai elemen pokok dalam meningkatkan kinerjanya, (3) kerja tidak hanya menjadi kewajiban, tetapi juga sebagai unsur kesenangan atau kepuasan batin, dan (4) kerja menjadikan diri seseorang mampu untuk hidup mandiri.

Karakteristik di atas membawa implikasi pada kemunculan beberapa tipe karakteristik manusia dalam hubungannya dengan aspek kerja, yaitu ***pertama,*** pekerja keras bahkan cenderung sebagai penyandu kerja. ***Kedua,*** pekerja rutin yang berorientasi pada kegiatan-kegiatan rutin dan standar, Daya cipta dan prakarsa kurang. ***Ketiga,*** pekerja asal-asalan, pasif, ketergantungan pada atasan tinggi dan motivasi kerjanya cenderung rendah. ***Keempat,*** orang yang anti kerja. Kerja dipandang hanyalah sebagai beban ketimbang kewajiban. Mereka 'senang' serta 'manja' dengan ketergantungan pada *orang lain.*

Dalam teori motivasi kerja, seseorang yang cenderung pekerja keras dijelaskan dalam *teori Y.* Teori ini menyebutkan bahwa orang bekerja tidak semata-mata karena faktor insentif upah atau pendapatan, tetapi yang lebih utama karena faktor motivasi. Karena itu, agar produktivitasnya tetap stabil cukup didukung dengan iklim kerja yang kondusif seperti pemberian penghargaan moril dan diciptakannya hubungan sosial antara atasan dan bawahan yang demokratis dan partisipatif.

Mengapa sebagian pekerja menganggur ? Suatu pertanyaan yang paling sulit dijelaskan dalam ilmu ekonomi Mengapa ?

Berbeda dengan *teori* Y, maka teori yang menjeiaskan pekerja yang malas dan cenderung anti kerja adalah *teori X.* Teori ini menyebutkan bahwa pekerja yang malas dapat terjadi disebabkan karena faktor dirinya (motivasi). Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja tipe pekerja ini harus dengan ekstra perlakuan yang relatif lebih keras seperti dengan pendekatan individual disertai dengan motivasi dan bahkan jika dianggap perludengan ancaman-ancaman moril, misalnya pemutusan hubungan kerja.

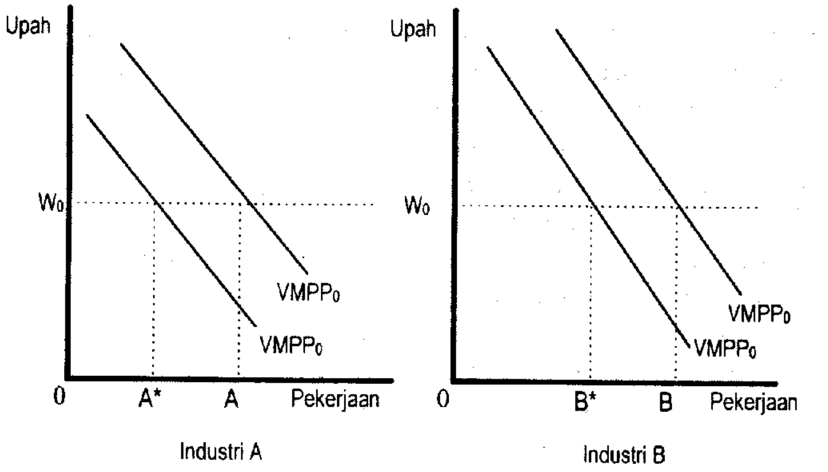
Dalam kehidupan biasa, pada dasarnya setiap orang secara manusiawi memiliki sifat-sifat yang digambarkan dalam *teori Y dan teori X.* Dengan perkataan lain, setiap orang memiliki sifat ambivalensi. Tinggal pertanyaannya, apakah seseorang cenderung senang atau anti kerja. Hal itu sangat tergantung pada faktor *internal* orang yang bersangkutan (pendidikan, pengalaman, motivasi, usia) dan faktor ekstemal (sosialisasi keluarga, iklim kerja).

Berkaitan dengan uraian di atas maka fenomena pengangguran akan berakibat pada karyawan dalam beberapa hal seperti:

1) Tekanan jiwa, mulai dari rasa kecewa, stress dan putus asa sampai depresi, dan bahkan gangguan jiwa yang sangat berat (gila).
2) Merasa tidak memperoleh pengakuan sosial sehingga kebutuhan *self esteem* dan aktualisasi diri menjadi terancam hilang.
3) Bagi keluarga yang tidak siap menghadapi kenyataan pahit ini dalam jangka panjang dapat menimbulkan keretakan, ketidakharmoni-san dan bahkan perpecahan.

MENGAPA TERJADI PENGANGGURAN ?

Mengapa sebagian pekerja menganggur? Suatu pertanyaan yang paling sulit dijelaskan dalam ilmu ekonomi. Mengapa? Seperti yang terbiasa dipelajari, teori ekonomi makro menjelaskan bahwa kondisi keseimbangan kompetitif menunjuk-kan jumlah suplai pekerja sama dengan permintaan terhadap pekerja (Bellante dan Jackson, 1983). Dijelaskan pula tidak ada sumberdaya tenaga kerja yang



Keterangan: VMPP = Nilai Produk Marginal

Gambar 1. Kondisi Ekonomi Tenaga Kerja Pada Industri Berbeda

menganggur. Tingkat upah berada pada keseimbangan pasar, sementara setiap angkatan kerja mampu memperoleh pekerjaannya. Namun dalam kenyataannya hal itu sangat tergantung pada sejumlah asumsi sederhana yaitu:

1) bahwa sumberdaya tenaga kerja mempunyai informasi dan mobilitas yang sempurna. Dalam hal ini biaya informasi dan mobilitas berada pada titik nol.
2) bahwa majikan memandang semua tenaga kerja sebagai substitusi yang sempurna satu terhadap lainnya.
3) bahwa semua harga produk dan upah adalah sangat luwes.
4) bahwa tingkat permintaan keseluruhan adalah tertentu.

Dalam kenyataannya, asumsi-asumsi di atas tidaklah mudah dapat dipakai. Terutama jika dilihat pada kerangka analisis yang statis tanpa menelaah perubahan dalam perjalanan kurun waktu tertentu. Disitu apa pun dapat terjadi yaitu, apakah adanya perombakan sistem politik pemerintahan, kebijakan ekonomi, dinamika sosial budaya masyarakat, dan perkembangan teknologi. Sementara pada tingkat mikro pun kita tidak mudah menyimpulkan bahwa pengangguran terjadi hanya karena satu faktor saja, misalkan karena upah atau biaya produksi. Secara empirik hal itu ditunjukkan oleh mereka yang tergolong pengangguran tidaklah sama pada semua sektor dan khalayak. Pengangguran dapat terjadi pada mereka yang berbeda kondisi demografinya, sektor spesifik, jenis kelamin, usia, jenis pekerjaan, dan tingkat pendidikan (Borjas, 1996).

Telaahan yang lebih mikro lagi akan menghasilkan dua kemungkinan yaitu, apakah seseorang berkeinginan keluar dari pekerjaannya atau tetap pada pekerjaannya. Sementara yang lainnya mungkin baru masuk atau masuk kembali bekerja karena pertimbangan beberapa hal, misalnya baru selesai pendidikan, jenis pekerjaan dengan tingkat upah yang menarik, dan karena tersedianya lapangan pekerjaan itu sendiri.

Dalam pada itu, latar belakang pekerjaan orang yang menganggur dapat disebabkan oleh beberapa hal yaitu (1) kehilangan pekerjaan atau terkena PHK karena perusahaan mengalami pailit, (2) sengaja meninggalkan pekerjaan dengan berbagai alasan seperti kurang menariknya tingkat upah, iklim kerja dan motivasi, (3) berhenti sementara karena masuk ke pekerjaan bukan mencari nafkah, kegiatan rumahtangga dan sosial, atau mencari peluang pekerjaan yang lebih menarik, dan (4) yang bersangkutan berhenti kerja karena memperoleh kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya.

Dengan demikian, fenomena pasar kerja selalu menarik untuk dikaji. Permasalahannya muncul terus menerus dan cenderung tetap. Misalnya, sebagian karyawan berhenti bekerja, tetapi lainnya tetap bertahan. Beberapa perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan, sedang lainnya malah memperluas lowongan kerja. Di sisi tertentu angkatan kerja baru masuk kerja setelah menyelesaikan pendidikannya, di sisi lain 'karyawan' terpaksa berhenti karena harus sekolah lagi. Secara teoretis dan empiris, fenomena di atas dapat lebih dijelaskan lagi menurut jenis-jenis pengangguran friksional, struktural, musiman, dan pengurangan permintaan menyeluruh (Bellante dan Jackson, 1983).

Pengangguran Friksional

Secara empiris, pada tingkat permintaan terhadap karyawan (kesempatan kerja) cukup tinggi, namun mengapa pengangguran masih terjadi. Hal itu dapat terjadi karena beberapa alasan antara lain

a) ketidaksepadanan antara keinginan perusahaan dan keinginan karyawan,
b) informasi pasar kerja yang kurang sempurna , dan (c) biaya informasi mahal. Secara teoritis dan empiris, fenomena jenis pengangguran friksional dapat dilihat pada Gambar 1 (Bellante dan Jackson, 1983).

Perubahan dalam komposisi permintaan keseluruhan, sambil berpegang teguh pada tingkat konstan permintaan keseluruhan. Dalam suatu perekonomian dua buah industri A dan B, suatu penurunan dalam permintaan tenaga kerja dalam industri A mengurangi penggunaan tenaga kerja di sana sampai A*.

Suatu penggantian kenaikan sebagai imbalan dalam.permintaan tenaga kerja (tingkat permintaan menyeluruh dianggap konstan) menciptakan B* sebagai lowongan dalam industri B. Para pekerja yang kehilangan pekerjaan dalam industri A secara kualitas layak untuk mengisi jabatan dalam industri B dan akan melakukan hal demikian. Selama waktu para pekerja ini mencari lowongan yang ada dalam industri B, di pihak lainnya mereka akan mengalami pengangguran yang friksional.

Asumsi yang digunakan dalam analisis di atas ialah, bahwa seluruh permintaan dan penawaran tenaga kerja telah ditentukan. Semua karyawan berbakat memenuhi lowongan pekerjaan yang ada. Dalam kenyataannya asumsi tersebut tidaklah begitu realistis, Ternyata pengangguran friksional terjadi karena tenaga kerja dan perusahaan membutuhkan waktu untuk saling menemukan dan menyelami informasi tentang nilai suatu pekerjaan.

Pengangguran Struktural

Jenis pengangguran struktural hampir sama dengan jenis pengangguran friksional. Terdapat sejumlah lowongan pekerjaan tetapi masih terjadi pengangguran.Namun penyebabnya berbeda. Pengangguran struktural dicirikan oleh beberapa hal, yaitu (1) lowongan pekerjaan yang ada membutuhkan keahlian yang ternyata berbeda dengan yang dimiliki pencari kerja, (2) lowongan pekerjaan tersebut secara geografis berada di luar kawasan atau lokasi pencari kerja, (3) ketidaksempurnaan informasi dan mahalnya biaya untuk memperoleh informasi, dan (4) biaya transfer tenaga kerja relatif mahal.

Dalam dunia nyata, jenis pengangguran struktural terjadi manakala beberapa sektor ekonomi tumbuh berkembang tetapi beberapa sektor lainnya mengalami stagnasi. Dalam situasi tersebut bisa jadi pekerja-pekerja ahli akan pindah ke sektor ekonomi yang tumbuh dan akibatnya sektor-sektor lainnya berkurang jumlah pekerjaan.

Pengangguran Musiman

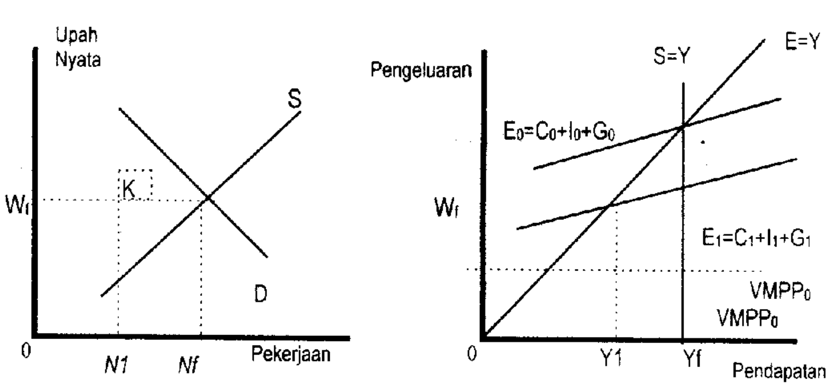
Pengangguran musiman sangat terkait dengan proses yang terjadi di suatu perusahaan. Disektor pertanian, jenis pengangguran musiman sangat signifikan terkait dengan proses produksi yang sifatnya musiman. Musim atau kondisi alam berimplikasi ada waktu kegiatan pengolahan lahan, persemaian, penanaman, pemeliharaan, pemupukan, pemungutan hasil, pengolahan, dan pemasaran hasil. Setiap musim kegiatan dicairkan oleh intensitas waktu yang digunakan dan sekaligus pada jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

Pada musim puncak kesibukan jumlah pekerja akan tinggi dan sebaliknya pada musim paceklik atau pada kegiatan yang jarang. Jadi fluktuasi kegiatan mencerminkan adanya fluktuasi penggunaan sumberdaya tenaga kerja, khususnya yang langsung terlibat dalam kegiatan produksi riil. Pada saat fluktuasi kegiatan menurun itulah terjadi pengangguran musiman. Dalam kondisi seperti itu dapat pula terjadi situasi pemanfaatan potensi tenaga kerja yang lebih rendah dari standar normal (*underutilization*). Di Indonesia yang tergolong kelompok ini (lamanya berkerja kurang dari 35 jam per minggu) mencapai jumlah 35 sampai 40 persen.

Pengangguran Karena Kekurangan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam tinjauan ekonomi makro, penurunan permintaan

Dalam tinjauan ekonomi makro, penurunan permintaan agrerat terhadapap produk nyata yang dikombinasikan dengan harga semula yang kaku dan upah nominal yang luwes akan menimbulkan ketidakseimbangan, baik dalam pasar komoditi maupun dalam pasar tenaga kerja. Faktor kegiatan dan volume modal dalam pasar tenaga kerja. Faktor kegiatan dan volume modal dalam investasi sangat berpengaruh pada tingkat pengangguran yang terjadi



Pasar Tenaga Kerja Keseluruhan

Pasar Komoditi Keseluruhan

Keterangan:

E_0 = Permintaan Menyeluruh dalam arti yang sesungguhnya (bukan arti nominal); C_0 = Pengeluaran biaya bagi konsumsi; I_0 = Pengeluaran biaya nyata bagi investasi; G_0 = Pengeluaran biaya nyata bagi pemerintah; Garis vertikal S = Y pada Yt adalah penawaran menyeluruh pada tingkat pengangguran alamiah; Wf=Upah nyat; Nf= Tenaga kerja pada full employment; Wf= Upah nyata; Yf = Pendapatan keseimbangan.

Gambar 2, Pasar Tenaga Kerja dan Komoditi Keseluruhan.

agrerat terhadapap produk nyata yang dikombinasikan dengan harga semula yang kaku dan upah nominal yang luwes akan menimbulkan ketidakseimbangan, baik dalam pasar komoditi maupun dalam pasar tenaga kerja. Faktor kegiatan dan volume modal dalam investasi sangat berpengaruh pada tingkat pengangguran yang terjadi. Gambar 2 menjelaskan keterkaitan antara pasar kerja dan pasar komoditi agrerat (Bellante dan Jackson, 1983).

Pada komoditi keselu-ruhan, permintaan nyata keseluruhan pada mulanya adalah $E_0=G_0+I_0+G_0$; penawaran nyata keseluruhan merupakan garis vertikal $S=Y$ (pada tingkat pengangguran alamiah). Permintaan nyata keseluruhan dalam hubungan dengan penawaran nyata keseluruhan, menghasilkan suatu tingkat pendapatan keseimbangan Yj. Dalam seluruh pasar tenaga kerja, seluruh penawaran dan permintaan tenaga kerja menghasil-kan suatu upah nyata keseimbangan Wt dan penggunaan tenaga kerja penuh Nt. Apabila permintaan keseluruhan jatuh pada $E_1+C_0+I_1+G_0$ disebabkan adanya kemerosotan dalam investasi keseluruhan, maka tingkat pendapatan sekarang jatuh pada Y1. Ketidakseimbangan dalam pasar komoditi keseluruhan membawa kepada ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja keseluruhan yang mengakibatkan para majikan 'terlepas' dari kurva permintaan mereka pada titik K. Kelebihan penawaran tenaga kerja $Nt=N1$, mewakili pengangguran terpaksa pada upah nyata W1.

Dalam konteks Indonesia gambaran permintaan pasar kerja cenderung semakin menurun dengan semakin melemahnya pertumbuhan ekonomi. Disamping itu, faktor inflasi yang tinggi dicerminkan oleh makin lemahnya sisi suplai dan makin besarnya ekonomi biaya tinggi. Dengan demikian, semakin banyak perusahaan-perusahaan yang tidak mampu melakukan ekspansi usahanya (stagnansi). Pada gilirannya kemampuan perusahaan untuk menyediakan lapangan kerja semakin berkurang.

SOLUSI ALTERNATIF

Tingkat pengangguran agregat di suatu negara tidak selalu menunjukkan hal yang sama pula pada setiap pasar kerja. Data empirik menunjukkan tingkat pengangguran cenderung berbeda pada ragam pasar kerja sesuai dengan kondisi geografis dan sektor-sektor ekonomi. yang spesifik. Gambaran di hampir semua negara, termasuk Indonesia menunjukkan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan karyawan makin rendah peluangnya terkena pengangguran. Resiko karyawan berpendidikan lebih tinggi terkena pengangguran yang lebih rendah bisa jadi karena mereka disamping menyandang pendidikan formal juga lebih banyak menginvestasi dirinya melalui pelatihan kerja, Pekerja seperti inilah yang lebih disukai untuk dipertahankan oleh perusahaan apabila terjadi resesi ekonomi.

Data empirik menunjukkan tingkat pengangguran cenderung berbeda pada ragam pasar kerja sesuai dengan kondisi geografis dan sektor-sektor ekonomi yang spesifik.
Gambaran di hampir semua negara, termasuk Indonesia menunjukkan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan karyawan makin rendah peluangnya terkena pengangguran

Tingkat pengangguran juga berbeda pada kelompok-kelompok karyawan menurut faktor usia dan jenis kelamin. Usia karyawan yang semakin tua sejalan dengan bertambahnya pengalaman kerja semakin rendah terkena pengangguran. Sementara itu di kalangan karyawan perempuan pengangguran cenderung lebih tinggi dibanding karyawan pria. Hal demikian agak khas karena perempuan sangat lebih mungkin untuk berpindah-pindah pekerjaan, misalnya karena ikut suami. Selain itu, mereka juga terdorong untuk keluar dari pekerjaan karena tuntutan keluarga untuk 'pindah' kerja sebagai pekerja rumahtangga. Namun, saat ini kecenderungannya sudah agak berbeda tergantung pada jenis pekerjaannya. Misalnya, pada sektor industri jasa daya serap kerja bagi kaum perempuan jauh lebih meningkat dibanding pada sektor industri berat. Tuntutan ekonomi juga menyebabkan kaum perempuan lebih banyak yang memilih untuk bekerja di luar rumah tangga selain di dalam tangga.

Berdasarkan faktor penyebab dan siapa yang terkena pengangguran maka solusi alternatif hendaknya dikaitkan dengan kerangka dimensi kebijakan pemerintah, kebijakan perusahaan, dan perilaku karyawan dan pencari kerja.

1) Sisi pemerintah
Kebijakan pemerintah dalam upaya mencegah dan memperkecil tingkat pengangguran yang dapat diformulasikan antara lain adalah:

a) Dalam jangka pendek dilakukan program padat karya, terutama di sektor produktif, pengolahan lahan tidur, dan sebagainya.
b) Dalam jangka panjang dapat dilakukan:
Pertama, identifikasi dan pemetaan jenis dan tingkat pengangguran berdasarkan jenis pekerjaan, usia, jenis kelamin, dan geografis untuk penyusunan kebijakan pemerintah.

Kedua, penyediaan informasi pasar kerja berkala yang menyangkut gambaran tingkat upah, lowongan kerja, dan tingkat pengangguran.

Ketiga, kebijakan moneter dan fiskal serta kemudahan perizinan yang mendorong peningkatan keinginan investor untuk menanamkan modalnya di berbagai sektor ekonomi yang menyerap banyak tenaga kerja, antara lain di sektor agribisnis dan agroindusti yang dalam kondisi krismon dan krisek terbukti lebih handal katimbang sektor lain.

Keempat, kebijakan pengembangan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan etos moral, etos kerja, pengetahuan dan keterampilan serta kemandirian usaha kerja, dan profesionalisme.

Kelima, pemerataan pembangunan, terutama di daerah kawasan Indonesia Timur yang didukung oleh infrastruktur yang memadai.

Keenam, kebijakan pembinaan ketenagakerjaan bagi mereka yang belum kerja, mencari kerja dan yang sedang bekerja seperti peningkatan pendidikan dan pelatihan kerja, penyaluran kerja, peningkatan hubungan industrial,perbaikan tingkat upah dan jaminan sosial, serta pengembangan jiwa kewirausahaan.

Ketujuh, menjajagi kemungkinan diselenggarakannya asuransi pengangguran yang utamanya untuk melindungi para karyawan terhadap kesulitan keuangan pada saat mengalami pengangguran.

2) Sisi perusahaan

Kebijakan atau upaya yang hendaknya dilakukan oleh perusahaan meliputi..

a) Melakukan upaya pencapaian efisiensi perusahaan tanpa harus memperkecil peluang kerja.
b) Menyusun dan melaksanakan perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia (pelatihan) dan karir struktural/fungsional para karyawan secara transparan dan terprogram.
c) Perbaikan kondisi dan lingkungan kerja yang bertujuan menghindari gangguan proses produksi dan kerusakan aset perusahaan.
d) Perbaikan upah dan jaminan sosial karyawan secara adil dan transparan dalam upaya mendorong produktifitas kerja.
e) Penyediaan jaminan pengangguran agar para karyawan dapat hidup secara wajar dan mampu melakukan aktivitas ekonomi setelah terkena PHK.

3) Perilaku karyawan dan pencari kerja.

Karyawan dan pencari kerja adalah khalayak yang sangat terkena akibatnya dari fenomena pengangguran. Untuk memperkecil kemungkinan dampak sosial ekonomi yang dialaminya maka upaya-upaya yang dapat dilakukan antara lain adalah:

a) Kesiapan pencari kerja untuk memiliki daya saing yang begitu keras pada kondisi lowongan kerja yang sangat terbatas meiaiui upaya peningkatan pendidikan dan pelatihan yang terus menerus dan sosialisasi kerja berupa magang praktek kerja dan aktif mencari informasi pasar kerja.
b) Karyawan harus siap untuk menghadapi kemungkinan terkena PHK dengan cara selalu meningkatkan kinerja, menyangkut kesempatan pendidikan dan pelatihan dan aktif mencari informasi pasar kerja.
c) Terus menumbuhkan jiwa kewirausahaan melalui peningkatan kualitas pendidikan, keterampilan, sosialisasi kerja yang berorientasi kemandirian, dan memulai investasi di sektor kewirausahaan serta mencari kiat-kiat peluang kerja mandiri apabila terkena PHK.

Solusi alternatif di atas merupakan garis besar saja dan masih bersifat umum. Di lapangan, yang begitu beragamnya faktor penyebab pengangguran dan bersifat multidimensional maka solusi alternatif pun seharusnya spesifik, sesuai kasus per kasus. Bahkan fenomena pengangguran sering memiliki ciri yang tidak dapat diperkirakan atau sulit diperkirakan sebelumnya. Kita tahu bahwa fenomena krismon dan krisek akhir-akhir ini tidak pernah diduga akan terjadi. Di sini diperlukan suatu pendekatan yang antisipatif, komprehensif dan sistematis utamanya dari kalangan pemerintah dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Bellante, D and Jackson, M., 1990. E onomi Ketenagakerjaan Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Borjas, George J., 1996. Labor Economics. Teh McGraw Hill Companies, Inc. New York.

Mangkuprawira, Sjafri, 1996. Bahan Kuliah Ilmu Ekonomi Ketenagakerjaan. Program Pascasarjan IPB. Bogor (tidak dipublikasikan).

Maslow, Abraham , 1994. Motivasi dan Kepribadian 1. Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia. Terjemahan.dari Motivation and Personality. Seri Manajemen NO 104 A PT Pustaka Binaman Pressindo.

Simanjuntak, Payaman, 1996. Peranan Penelitian Ketenagakerjaan Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia. Orasi Pengukuhan Ahli Peneliti Utama Bidang Ketenagakerjaan pada Departemen Tenaga Kerja R.I. Jakarta.