

Kajian tentang Ketenagakerjaan Kaum Muda di Indonesia



Organisasi Perburuhan Internasional

Juni 2007

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2007
Cetakan Pertama, 2007

Publikasi-publikasi International Labour Office memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, bagian-bagian singkat dari publikasi-publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH 1211 Geneva 22, Switzerland. International Labour Office menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Organisasi Perburuhan Internasional
"Kajian Negara mengenai Ketenagakerjaan Kaum Muda di Indonesia"
Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2007

ISBN 978-92-2-019932-9 (print)
978-92-2-019933-6 (web pdf)

Juga tersedia dalam bahasa Inggris: *"Country Review on Youth Employment in Indonesia"*.

Jakarta, 2007

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Persatuan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang berada didalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi International Labour Office mengenai status hukum negara apa pun, wilayah atau teritori atau otoritasnya, atau mengenai delimitasi batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab pengarang seorang, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari International Labour Office atas opini-opini yang terdapat didalamnya.

Referensi nama perusahaan dan produk-produk komersil dan proses-proses tidak merupakan dukungan dari International Labour Office, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor ILO lokal di berbagai negara, atau langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Katalog atau daftar publikasi baru akan dikirimkan secara cuma-cuma dari alamat diatas.

Dicetak di Jakarta

Kata Pengantar

Para kepala negara dan pemerintahan menyetujui Deklarasi Milenium untuk “membangun dan melaksanakan strategi-strategi yang memberikan kesempatan nyata bagi kaum muda di mana pun untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif.” Komitmen ini ditegaskan kembali pada Pertemuan Substantif Dewan Ekonomi dan Sosial PBB (ECOSOC) tahun 2006.

Dalam memenuhi komitmen tersebut, Indonesia merupakan salah satu dari sejumlah negara yang secara sukarela menjadi “negara penggagas” dalam Jejaring Lapangan Kerja bagi Kaum Muda (YEN) yang dicetuskan Sekretaris Jenderal PBB. ILO, sebagai mitra utama YEN, bersama dengan PBB dan Bank Dunia, mendukung Indonesia sebagai negara pionir untuk membantu mempersiapkan Jejaring Lapangan Kerja bagi Kaum Muda Indonesia (IYEN) dan pengembangan Rencana Aksi Lapangan Kerja bagi Kaum Muda Indonesia (IYEAP).

Dengan tingkat pengangguran kaum muda Indonesia yang enam kali lebih tinggi dibandingkan pengangguran dewasa, sangatlah penting untuk memiliki pengetahuan yang kuat mengenai sifat dasar dan dimensi tantangan lapangan kerja bagi kaum muda dan kebijakan pemerintahan terkait, serta untuk mengkaji kegiatan yang telah dilaksanakan masyarakat internasional dan pihak terkait lainnya dalam mendukung program dan rencana pemerintah. Laporan ini bertujuan untuk membangun dasar pengetahuan tersebut. Untuk itu, terima kasih kepada Diah Widarti yang menyusun penerbitan ini.

Saya berharap kajian ini berguna sebagai acuan dalam menyusun kebijakan dan program lapangan kerja bagi kaum muda di Indonesia.

Jakarta, Juni 2007

Alan Boulton

Direktur

Kantor ILO Jakarta

Daftar Isi

Bagian 1	Situasi Ketenagakerjaan Kaum Muda	11
1.1.	Populasi dan Partisipasi Angkatan Kerja Kaum Muda	11
1.2.	Pengangguran Kaum Muda dan Kurangnya Pemberdayaan Kaum Muda	14
1.3.	Lapangan Kerja bagi Kaum Muda	22
1.4.	Angkatan Kerja Muda Propinsi	28
Bagian 2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Situasi Ketenagakerjaan Kaum Muda	31
2.1.	Peluang Kerja	31
2.2.	Daya Layak Kerja	32
2.3.	Kesetaraan	34
2.4.	Kewirausahaan	35
2.5.	Hambatan Lain bagi Kaum Muda untuk Memasuki Pasar Kerja	36
Bagian 3	Angkatan Kerja Muda dan Kebijakan Ketenagakerjaan: Tanggapan Pemerintah Indonesia	41
3.1.	Prakata	41
3.2.	Kebijakan Ketenagakerjaan Kaum Muda	42
Bagian 4	Peran Organisasi Perburuhan Internasional pada Masalah Ketenagakerjaan Kaum Muda di Indonesia	47
4.1.	Tingkat Global	47
4.2.	Tingkat Nasional	48
Bagian 5	Apa yang telah Donor, LSM, Pemerintah Lokal dan Lembaga Internasional Lakukan Sejauh ini?	51
5.1.	Agen-agen Internasional	51
5.2.	Negara Donor	52
5.3.	Sektor Swasta	52
5.4.	Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)	53
5.5.	Pemerintah Daerah	54
5.6.	Universitas	55
Bagian 6	Kesimpulan dan Rekomendasi	57
6.1.	Kesimpulan	57
6.2.	Rekomendasi	58
	Daftar Referensi	63

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Kaum Muda Pengangguran dan Setengah Pengangguran Berusia 15-24 tahun, Indonesia 1990, 2003, 2005 dan 2006	12
Tabel 1.2	Kaum Muda Pengangguran (15-24) Berdasarkan Status Pernikahan dan Huubungan dengan Kepala Rumah Tangga, Indonesia 2005	17
Tabel 1.3	Tingkat Pengangguran Kaum Muda berdasarkan Jenis Kelamin dan Tempat Tinggal, Indonesia 1990-2004 (Berusia 15-24)	18
Tabel 1.4	Alasan Utama untuk Mencari Pekerjaan atau Mempersiapkan Bisnis, 2005	20
Tabel 1.5	Usaha-usaha untuk Mencari Pekerjaan atau Mempersiapkan Bisnis, Indonesia 2005	20
Tabel 1.6	Persentase Distribusi Pengharapan Kerja dari Para Pencari Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kelompok Usia, Indonesia 2005	21
Tabel 1.7	Persentase Kaum Muda yang Setengah Menganggur berdasarkan Kelompok Usia, Indonesia 1990-2005	23
Tabel 1.8	Lapangan Kerja bagi Kaum Muda berdasarkan Sektor Ekonomi, Indonesia 2005	24
Tabel 1.9	Populasi yang Dipekerjakan Berdasarkan Kelompok Usia dan Pencapaian Pendidikan, Indonesia 2005	25
Tabel 1.10	Kelompok Usia Populasi yang Dipekerjakan dan Status Pekerjaan, Indonesia 2005	25
Tabel 1.11	Lapangan Kerja Informal Berdasarkan Kelompok Usia, Indonesia 2005	26
Tabel 1.12	Jumlah Jam Kerja dari Orang yang Dipekerjakan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kelompok Usia. Indonesia 2005	28
Tabel 1.13	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berdasarkan Provinsi, Indonesia, 2005	28
Tabel 1.14	Populasi usia 15 tahun ke atas yang berada dalam Angkatan Kerja berdasarkan Propinsi dan Kelompok Usia, Indonesia, 2005	30
Tabel 2.1	Persentase Distribusi Populasi 15+ yang Menganggur Berdasarkan Kelompok Usia dan Tipe Pengangguran	37
Tabel 2.2	Tipe Pengangguran berdasarkan Pencapaian Pendidikan dan Jenis Kelamin, Indonesia 2005	38

Daftar Bagan

Bagan 1.1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kelompok Usia, Indonesia 1990-2006	13
Bagan 1.2	Persentase Distribusi Angkatan Kerja berdasarkan Pencapaian Pendidikan dan Kelompok Usia, Indonesia 2005	14
Bagan 1.3	Tingkat Pengangguran berdasarkan Kelompok Usia dan Jenis Kelamin, Indonesia 1990-2006	15
Bagan 1.4	Tingkat Pengangguran berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin, Indonesia 1990-2005	16
Bagan 1.5	Perbandingan antara Pengangguran Kaum Muda dan Dewasa	17
Bagan 1.6	Persentase Kaum Muda yang Belum Dimanfaatkan dan Kurang Diberdayakan, Indonesia 1990-2006	19
Bagan 1.7	Perbandingan antara Lapangan Kerja dan Populasi, Indonesia 1990-2006	22
Bagan 1.8	Populasi yang Dipekerjakan berdasarkan Jumlah Jam Kerja dan Jenis Kelamin, Indonesia 1990-2006	27

Daftar Akronim dan Istilah dalam Bahasa Indonesia (*italic*)

Apindo	<i>Asosiasi Pengusaha Indonesia</i> (Indonesian Employers Association)
Bappenas	<i>Badan Perencanaan Pembangunan Nasional</i> (National Development Planning Board)
BPS	<i>Badan Pusat Statistik</i> (Central Board of Statistics)
CEVEST	Center for Vocational and Extension Service Training (<i>Pusat Pelatihan Kejuruan dan Pelayanan Penyuluhan</i>)
GEF	<i>General Electric Foundation</i> (<i>Yayasan General Electric</i>)
GEP	<i>Global Education Partnership</i> (<i>Kemitraan Pendidikan Global</i>)
GTZ	<i>Deutsche Gesellschaft fuer Technische Zusammenarbeit</i>
ILO ASIST-AP	<i>ILO Advisory Support, Information Services, and Training - Asia Pacific</i> (<i>Lembaga Penasihat, Pelayanan Informasi dan Pelatihan Asia Pasifik-Lembaga Perburuhan Internasional</i>)
IYEAP	<i>Indonesian Youth Employment Action Plan</i> (<i>Rencana Aksi Kesempatan kerja Kaum Muda Indonesia</i>)
IYENetwork	<i>Indonesia Youth Employment Network</i> (<i>Jejaring Kesempatan kerja Kaum Muda Indonesia</i>)
JBIC	<i>Japan Bank for International Cooperation</i> (<i>Bank Jepang untuk Kerjasama Internasional</i>)
Kabupaten/kotamadya	Districts
Karang Taruna	Youth association at local level (<i>organisasi pemuda ditingkat lokal</i>)
KKN	<i>Korupsi, Kolusi dan Nepotisme</i> (corruption, collusion and nepotism)
KSBSI	<i>Konferensi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia</i> (Indonesian Prosperous Labour Union Confederation)
KSPI	<i>Kongres Serikat Pekerja Indonesia</i> (Labour Union Congress)
KSPSI	<i>Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia</i> (All Indonesian Trade Union Confederation)
KUB	<i>Kelompok Usaha Bersama</i> (Collective Business Group)
KUPEDES	<i>Kredit Umum Pedesan</i> (Rural Credit)
LPEM FEUI	<i>Lembaga Penelitian Ekonomi Masyarakat-Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia</i> (Research Institute for Community-Faculty of Economics, University of Indonesia)
MONE	<i>Ministry of National Education</i> (<i>Departemen Pendidikan Nasional</i>)
MOMT	<i>Ministry of Manpower and Transmigration</i> (<i>Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi</i>)

NGO	Non-government Organisation (<i>Lembaga Swadaya Masyarakat</i>)
RPJM	<i>Rencana Pembangunan Jangka Menengah</i> (Medium Term Development Plan)
SAKERNAS	<i>Survei Angkatan Kerja Nasional</i> (National Labor Force Survey)
SUSENAS	<i>Survei Sosial Ekonomi Nasional</i> (National Socio-economic Survey)
<i>Tim Perumus</i>	Formulating Team
UN	United Nations (<i>Perserikatan Bangsa-Bangsa</i>)
YEN	Youth Employment Network (<i>Jejaring Kesempatan kerja Kaum Muda</i>)
YPEDP	Young Professional Entrepreneur Development Program (locally called <i>Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional</i>)
KADIN	<i>Kamar Dagang dan Industri Indonesia</i> (Indonesian Chamber of Commerce)
SMEs	Small and Medium Enterprises (<i>Usaha Kecil dan Menengah/UKM</i>)
IMM	Association of Japanese Small and Medium Enterprises (<i>Asosiasi Usaha Kecil dan Menengah Jepang</i>)
MDG	Millenium Development Goals (<i>Sasaran Pembangunan Milinium</i>)
VTC	Vocational Training Centre (<i>Balai Latihan Kerja</i>)
DWCP	Decent Work Country Program (<i>Program Negara Kesempatan kerja Layak</i>)
ADB	Asian Development Bank (<i>Bank Pembangunan Asia</i>)
JICA	Japan International Cooperation Agency (<i>Lembaga Kerjasama Internasional Jepang</i>)
AusAid	Australian Aid (<i>Bantuan Australia</i>)
<i>Menko EKUIN</i>	Coordinating Ministry for Economic Affairs
CSR	Corporate Social Responsibility (<i>Tanggung Jawab Sosial Korporasi</i>)
USAID	United States Agency for International Development (<i>Lembaga Bantuan Amerika Serikat untuk Pembangunan Internasional</i>)
PRS	Poverty Reduction Strategy (<i>Strategi Pengentasan Kemiskinan</i>)
SYB	Start Your Business (<i>Memulai Usaha Anda</i>)
LFPR	Labor Force Participation Rate (<i>Tingkat Partisipasi Angkatan kerja</i>)
ILO	International Labour Organization (<i>Organisasi Perburuhan Internasional</i>)
NLFS	National Labour Force Survey (locally called <i>Survai Angkatan kerja Nasional/SAKERNAS</i>)
MOHA	Ministry of Home Affairs (<i>Departemen Dalam Negeri</i>)
BRI	<i>Bank Rakyat Indonesia</i> (Indonesian People's Bank)
PEKERTI	A non-government organization that assists the development of micro and small handicraft enterprises (<i>organisasi non pemerintah yang membantu pengembangan usaha kerajinan rakyat mikro dan kecil</i>)

ASEAN	Association of South East Asian Nations (<i>asosiasi negara-negara Asia Tenggara</i>)
IBL	Indonesian Business Link (<i>Hubungan Bisnis Indonesia</i>) Sebuah LSM yang membantu para pemuda dalam bisnis

Bagian

1

Situasi Ketenagakerjaan Kaum Muda di Indonesia

Indonesian Youth Employment Network (IYEN) mendefinisikan 'kaum muda' sebagai mereka yang berada dalam kelompok usia 15-29 tahun, sementara PBB mendefinisikan 'kaum muda' sebagai mereka yang berada dalam kelompok usia 15-24 tahun. Studi ini menemukan variasi dalam statistik ketenagakerjaan kelompok usia tersebut.

1.1. Populasi dan Partisipasi Angkatan Kerja Kaum Muda

Populasi Kaum Muda

Pada tahun 2005, terdapat 42.3 juta kaum muda usia 15-24 tahun dan 19.9 juta kaum muda usia 25-29 tahun. Pada tahun 2006, jumlah kaum muda adalah 42.5 dan 19.7 juta pada masing-masing kelompok usia tersebut (**BPS, 2005 dan 2006**). Kaum muda dalam kelompok usia 15-24 tahun merupakan 27.2% dari populasi usia kerja total.¹ Jika kita memasukkan mereka yang berada dalam kelompok usia 25-29 tahun, proporsinya akan menjadi sekitar 40%. Sebagian besar kaum muda ini tinggal di daerah pedesaan dan sekitar 50% dari kaum muda dalam kelompok usia 15-24 tahun adalah perempuan (**BPS, 2005**).

Partisipasi Angkatan Kerja Kaum Muda

Lebih dari 22 juta dari 42.5 juta populasi kaum muda pada tahun 2006 berada dalam angkatan kerja, sebuah peningkatan dari jumlah 39.8 juta pada tahun 2003 (**Tabel 1.1.**). Hal ini berarti bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja kaum muda (*Labour Force Participation Rate* - TPAK) di antara usia 15-24 tahun pada tahun 2006 adalah 52.9%, sebuah penurunan dari 54.3% pada tahun 2005. Namun, dibandingkan dengan angka pada tahun 1990, tingkat TPAK kaum muda telah naik dari 50.9% pada tahun tersebut (**BPS, 1990, 2005 dan 2006**). Pola ini berlawanan dengan tren dunia. TPAK kaum muda di sebagian besar negara menunjukkan kecenderungan penurunan (**ILO, 2004a**). Pola Indonesia mungkin disebabkan oleh fakta bahwa kaum muda sebagian besar datang dari keluarga miskin. Oleh karena itu, mereka tidak mampu untuk tetap belajar di sekolah guna mengejar tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Melainkan mereka harus mencari pekerjaan untuk mendukung diri mereka dan keluarganya. Penurunan dalam tingkat TPAK

¹ Populasi usia kerja juga disebut sebagai populasi, berada dalam kelompok usia 15 tahun ke atas.

kaum muda di beberapa tahun terakhir ini sebagian disebabkan oleh jumlah pencari kerja putus asa yang semakin meningkat.

Tabel 1.1. Pemuda yang Menganggur dan Setengah Menganggur Indonesia 1990, 2003, 2005 and 2006

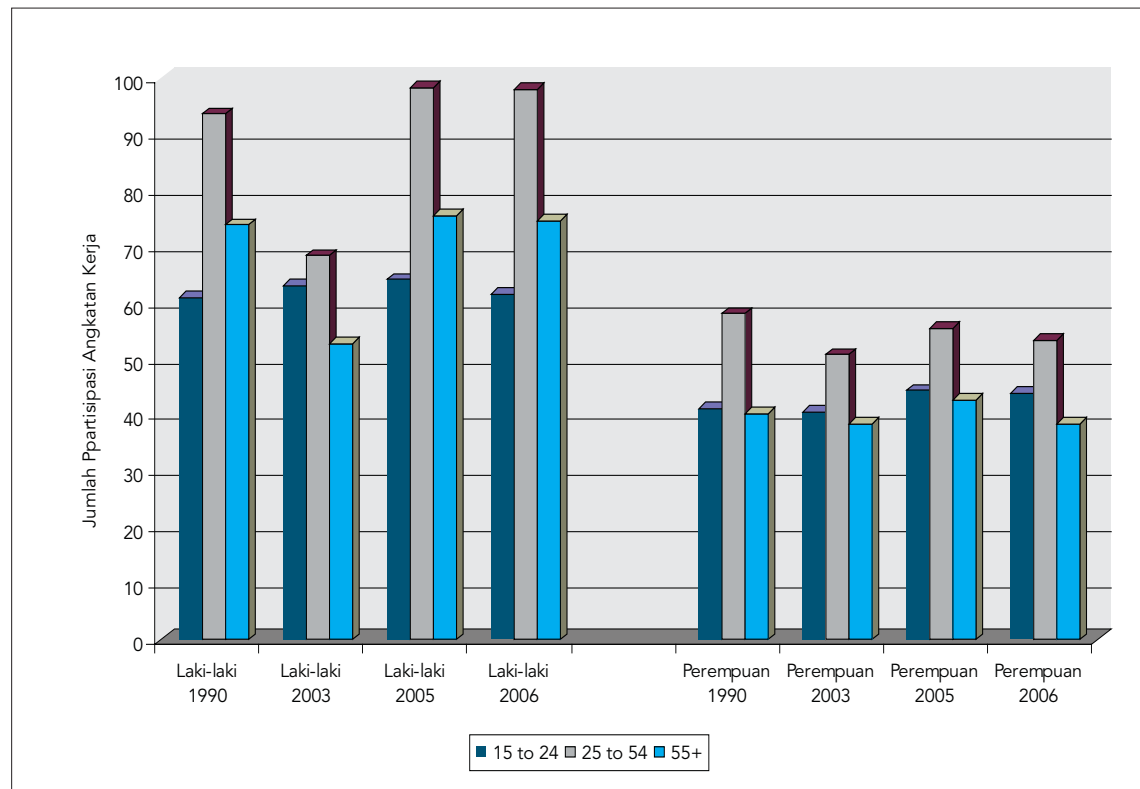
	1990	2003	2005	2006
Jumlah Pemuda Setengah Penganggur	7.071.832	5.090.641	5.778.028	5.093.533
Jumlah Pemuda Penganggur	1.382.161	5.710.436	6.597.133	6.865.740
Jumlah Pemuda yang Aktif secara Ekonomi	17.377.265	20.483.953	22.995.364	22.454.000
Jumlah Penduduk Angkatan Kerja	2.343.733	9.531.090	10.854.254	11.104.693
Pemuda tidak dalam AK atau pendidikan	7.021.729	7.761.676	6.571.220	6.195.346
Jumlah Penduduk muda	34.083.155	39.795.641	42.316.532	42.467.424
% Penganggur Pemuda	7,95%	27,88%	28,69%	30,58%
% Setengah pengangguran pemuda	40,70%	24,85%	35,24%	32,68%
% Pemuda yang tidak termanfaatkan	48,65%	52,73%	63,93%	63,26%
% pemuda yang "Untapped"	20,60%	19,50%	15,53%	14,59%

Catatan: pemuda adalah mereka yang berusia 15-24

Sumber: BPS, Sensus Penduduk 1990 dan SAKERNAS 2003, 2005 dan 2006

Seperti yang diduga, TPAK kaum muda di bawah TPAK total. Pada tahun 2006, TPAK kaum muda adalah 52.9% dibanding 66.7% untuk TPAK total. TPAK laki-laki lebih tinggi dari TPAK perempuan, demikian juga dengan TPAK kaum muda untuk kedua jenis kelamin. Dari tahun 1990 sampai 2006, TPAK kedua jenis kelamin yang berusia 15-24 tahun menunjukkan kecenderungan peningkatan walaupun beberapa fluktuasi terjadi dalam periode ini. TPAK perempuan meningkat dari 41.20% ke 44.4%, sementara TPAK laki-laki meningkat dari 61.0% ke 64.1% (**Bagan 1.1.**). Ketika TPAK kaum muda dari kedua kelompok usia di amati, data menunjukkan bahwa bahwa TPAK kaum muda untuk kelompok usia 15-19 tahun lebih rendah daripada TPAK mereka yang berada dalam kelompok usia 20-24 tahun, hal ini disebabkan oleh fakta bahwa mereka yang berada dalam kelompok usia lebih muda masih berada di sekolah. Sementara itu, TPAK tertinggi untuk kedua laki-laki dan perempuan ditunjukkan oleh mereka yang berada dalam kelompok usia utama (25-54 tahun).

Bagan 1.1.: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kelompok Usia, Indonesia 1990-2006

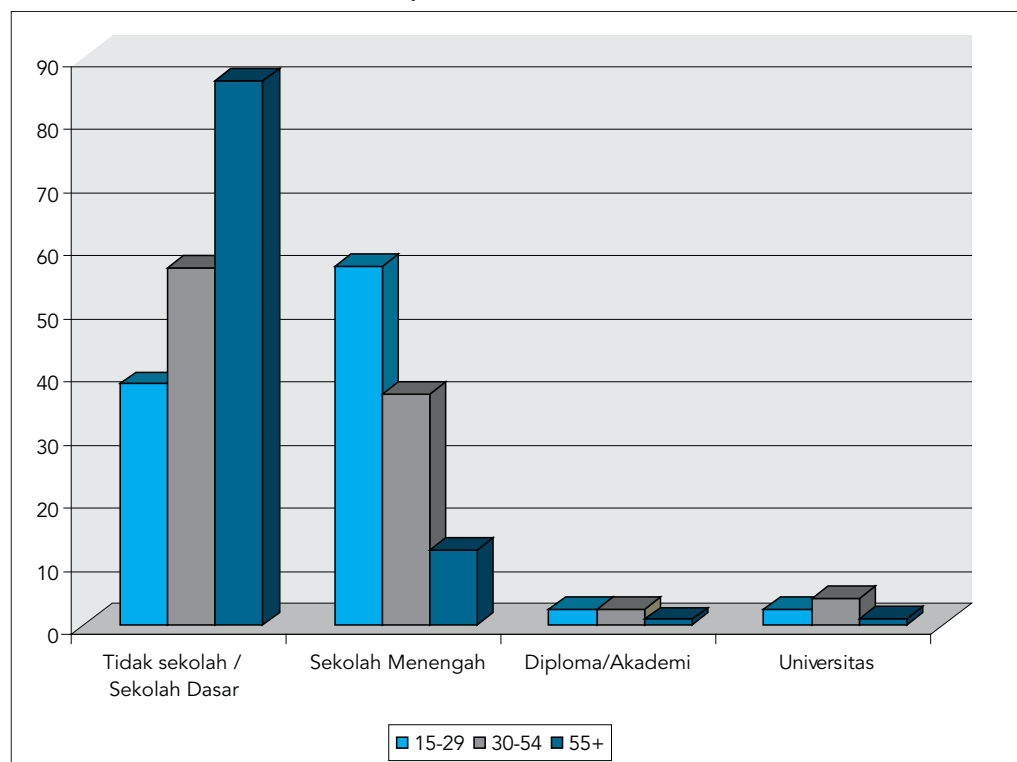


Sumber: BPS, 1990 SUSENAS dan SAKERNAS 2003-2006

Angkatan Kerja Kaum Muda dan Pendidikan

Walaupun ada peningkatan yang signifikan dalam tingkat pendidikan angkatan kerja total, tingkat pendidikan keseluruhan cukup rendah. Pada tahun 2005, lebih dari 38.2% dari kaum muda usia 15-29 tahun hanya memiliki tingkat pendidikan dasar atau bahkan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Proporsi kaum muda tersebut dengan tingkat pendidikan menengah adalah 57%; sementara mereka dengan tingkat pendidikan diploma dan universitas adalah 5% (**Bagan 1.2.**). Bagan tersebut menunjukkan bahwa semakin tua kelompok usianya, semakin tinggi jumlah orang dengan tingkat pendidikan rendah dalam angkatan kerja.

Bagan 1.2.: Persentase Distribusi Angkatan Kerja berdasarkan Pencapaian Pendidikan dan Kelompok Usia, Indonesia 2005



Sumber: BPS, SAKERNAS 2005

1.2. Pengangguran dan Kurangnya Pemberdayaan Kaum Muda

Pemberdayaan sumber daya manusia biasanya diukur dengan tingkat pengangguran, perbandingan antara lapangan kerja dengan populasi dan setengah pengangguran.² Kurangnya pemberdayaan kaum muda (*youth underutilization*) juga diukur dengan (a) tingkat pengangguran kaum muda dalam tingkat pengangguran total dan (b) perbandingan antara tingkat pengangguran kaum muda terhadap tingkat pengangguran dewasa. Karena masih muda dan penuh semangat, kaum muda seharusnya lebih produktif daripada mereka yang berada dalam kelompok usia yang lebih tua. Sayangnya, potensi kaum muda di Indonesia tidak diberdayakan secara penuh.

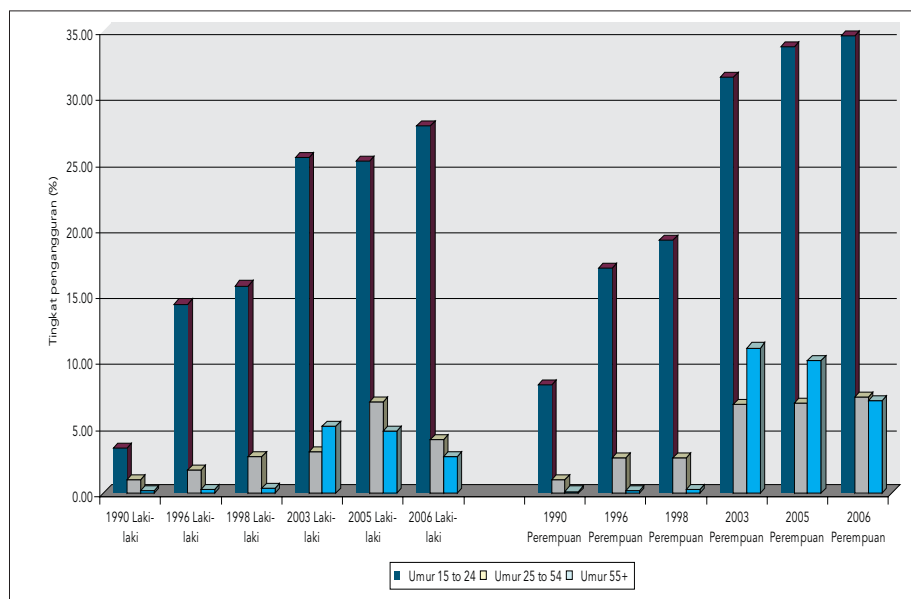
Pengangguran Muda

Tingkat pengangguran masih dianggap sebagai indikator yang paling dapat dilihat jelas sebagai tantangan ketenagakerjaan kaum muda. Hal ini menjelaskan mengapa tingkat pengangguran kaum muda dipilih sebagai salah satu indikator untuk pemantauan Sasaran Pembangunan Milenium PBB (*UN Millennium Development Goal*) untuk *mengembangkan dan menerapkan strategi pekerjaan yang layak dan produktif bagi kaum muda (ILO, 2004a)*.

² Kurangnya pemberdayaan pekerja di Indonesia biasanya diukur dengan jumlah jam kerja per minggu. Mereka yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu biasanya dianggap *setengah menganggur (underemployed)*.

Dari tahun 1990 ke 2006, ada peningkatan dalam kecenderungan pengangguran muda untuk laki-laki dan perempuan. Namun pada tahun 2005, ada sedikit penurunan dalam kecenderungan pengangguran untuk para kaum muda. **(Bagan 1.3.)**. Pada tahun 1990, tingkat pengangguran untuk laki-laki dan perempuan berusia 15-24 tahun berturut-turut adalah 3.4% dan 8.2%. Pada tahun 2006, jumlahnya meningkat menjadi 27.8% dan 34.7%. Peningkatan yang besar dari tingkat pengangguran kaum muda dari tahun 2003 dan seterusnya sebagian disebabkan oleh penerapan *definisi pengangguran yang longgar* sejak tahun 2001 yang meliputi pencari kerja yang putus asa.³ Pengangguran perempuan biasanya selalu lebih tinggi dari laki-laki. Pola ini konsisten selama bertahun-tahun **(Bagan 1.3.)**.

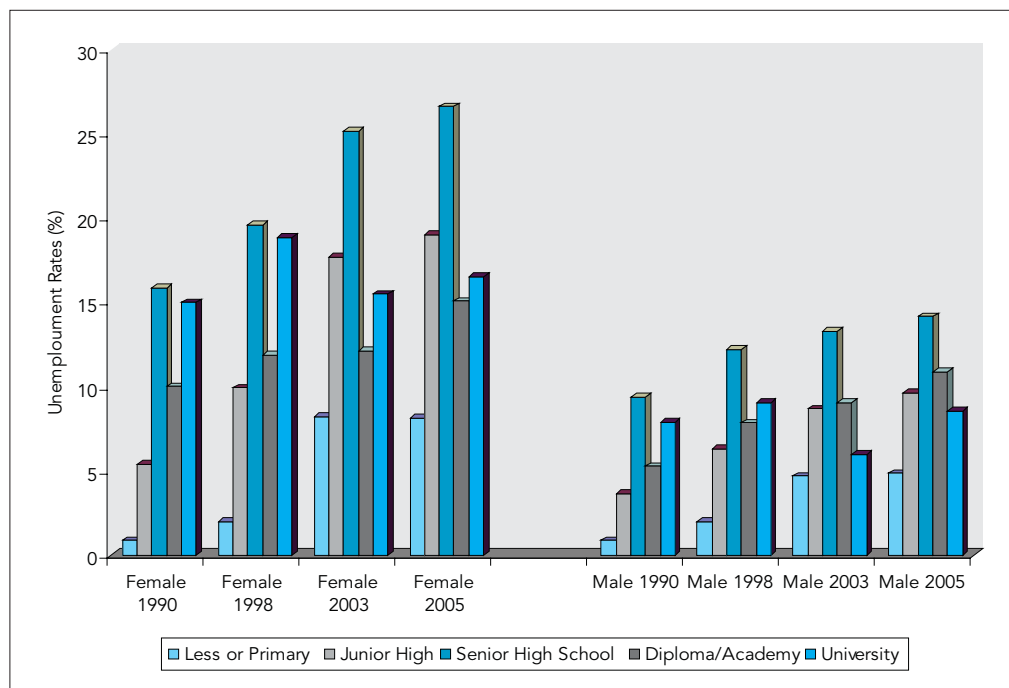
Bagan 1.3.: Tingkat Pengangguran berdasarkan Kelompok Usia dan Jenis Kelamin, Indonesia 1990-2006



Sumber: BPS, 1990 Sensus Penduduk dan SAKERNAS 1996-2006

Tingkat pengangguran kaum muda selalu yang tertinggi di antara mereka yang berpendidikan. Walaupun jumlah terbesar dari kaum muda yang menganggur adalah mereka yang tidak berpendidikan atau tingkat pendidikan kurang dari pendidikan sekolah dasar, namun tingkat pengangguran tertinggi adalah kaum muda yang memiliki pendidikan sekolah menengah atas **(Bagan 1.4)**. Penjelasan yang mungkin adalah banyak dari kaum muda yang berpendidikan tersebut datang dari keluarga berpenghasilan menengah sampai tinggi. Oleh karena itu, mereka dapat menjadi pengangguran sementara menunggu tawaran kerja yang bagus dalam sektor modern. Tingkat pengangguran terendah antara mereka yang tidak berpendidikan dan memiliki pendidikan kurang dari sekolah dasar mencerminkan bahwa mereka datang dari keluarga miskin. Oleh karena itu, mereka akhirnya menemukan pekerjaan di sektor informal dengan cepat guna menunjang penghidupan.

3 Badan Pusat Statistik Indonesia mengadopsi definisi longgar ILO akan pengangguran terbuka dengan memperluas cakupan pengangguran. Sebelum tahun 2001, pengangguran mengacu pada mereka yang tidak bekerja dan mencari pekerjaan. Sejak tahun 2001, pengangguran terbuka juga berarti mereka yang dalam persiapan untuk membangun bisnis, atau mereka yang patah semangat dalam mencari pekerjaan sehingga membuat mereka tetap berada di luar angkatan kerja atau mereka yang telah memiliki pekerjaan namun belum mulai bekerja.

Bagan 1.4.: Tingkat Pengangguran berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin, Indonesia 1990-2005

Sumber: BPS, 1990 Sensus Penduduk dan SAKERNAS 1998-2005

Kaum muda dalam total pengangguran

Proporsi yang besar dari kaum muda pengangguran dalam populasi total pengangguran telah meningkatkan keprihatinan pemerintah. Pada tahun 2006, 6.9 dari 11.1 juta pengangguran adalah kaum muda berusia 15-24 tahun. Hal ini berarti bahwa lebih dari 60% pengangguran adalah kaum muda. **(Tabel 1.1.)** Angka tersebut lebih buruk dibandingkan angka di tahun 2003. Sekitar 5.7 dari 9.5 juta orang yang menganggur (kira-kira 60%) pada tahun 2003 adalah mereka yang berada pada kelompok usia 15-24 tahun. Mengingat bahwa kaum muda seharusnya dimanfaatkan secara penuh dalam sebuah ekonomi global, kurangnya pemberdayaan kaum muda adalah sebuah pemborosan terhadap aset penting bangsa.

Status Perkawinan Pencari Kerja

Hampir 92% dari kaum muda pengangguran berusia 15-24 adalah belum menikah. Lebih dari 95% pencari kerja muda belum menikah adalah anak-anak kepala keluarga. Kaum muda belum menikah di Indonesia biasanya berada dalam kelompok usia lebih muda; dan biasa bagi kaum muda yang belum menikah dan bahkan beberapa yang sudah menikah untuk tinggal bersama orangtua mereka **(Tabel 1.2.)**.

Lima puluh enam persen (56%) dari kepala rumah tangga muda belum menikah, dan 42% menikah. Seseorang biasanya menjalankan posisi kepala rumah tangga setelah menikah. Ketika remaja yang belum menikah mengambil tanggung jawab sebagai kepala rumah tangga, ini berarti bahwa remaja ini memiliki tanggung jawab untuk menopang tidak hanya diri mereka sendiri, namun juga anggota keluarga lainnya seperti saudara kandung dan/atau orangtua. **(Tabel 1.2.)**.

Tabel 1.2. Pemuda yang Menganggur (15-24) Menurut Status Perkawinan dan Hubungan dengan Kepala Rumah Tangga Indonesia 2005

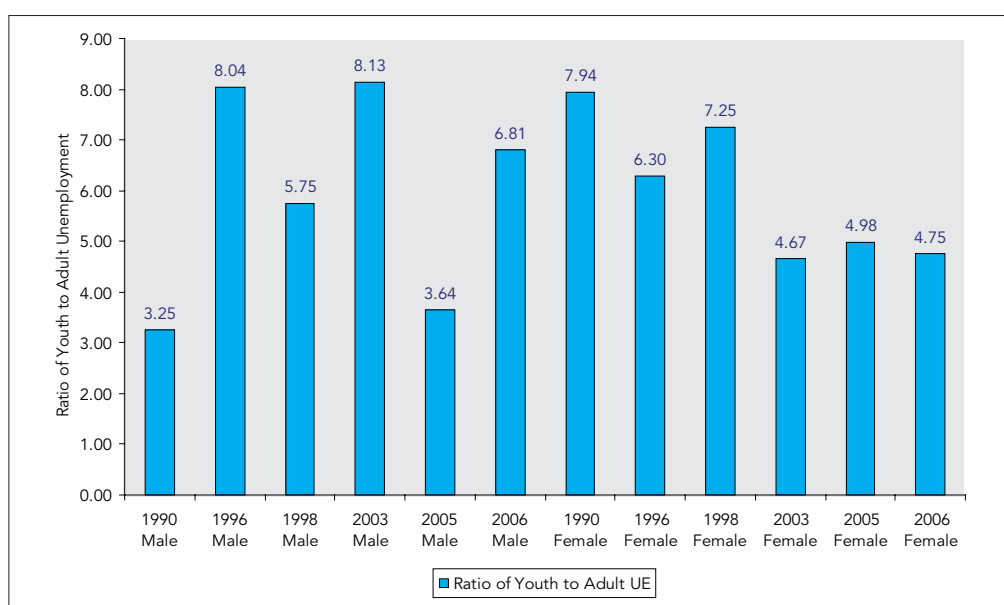
	Kepala	Suami/Istri	Anak	Lainnya	Total
Lajang	56,02	0	95,53	81,46	91,53
Kawin	42,23	100	3,4	17,36	7,39
Cerai hidup	1,75	0	1,07	1,08	1,05
Cerai mati	0	0	0	0,09	0,04
Total	100	100	100	100	100
Jumlah	64.368	158.659	5.768.325	605.781	6.597.133

Sumber: BPS, SAKERNAS 2005

Perbandingan antara tingkat pengangguran kaum muda dan dewasa⁴

Perbandingan antara tingkat pengangguran kaum muda dan dewasa mungkin adalah pengukur terbaik dari diskriminasi antara pekerja yang lebih muda dan lebih tua. Pada tahun 2005, perbandingannya adalah lima kali lebih tinggi untuk perempuan dan lebih dari tiga kali lipat lebih tinggi untuk laki-laki, ketika dibandingkan dengan orang dewasa (25-54). Pada tahun 2006, perbandingan ini menurun sedikit untuk perempuan namun meningkat secara drastis sampai tujuh kali untuk laki-laki (**Bagan 1.5.**). Secara keseluruhan, perbandingan antara tingkat pengangguran kaum muda dan dewasa pada tahun 2006 adalah hampir enam kali. Pola ini, di mana tingkat pengangguran kaum muda lebih tinggi daripada orang dewasa; dan tingkat pengangguran perempuan lebih tinggi daripada laki-laki; konsisten dengan pola di negara berkembang dan negara industri lainnya (**ILO, 2004a**). Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk memberi perhatian pada persoalan ketenagakerjaan kaum muda.

Bagan 1.5.: Perbandingan antara Pengangguran Kaum Muda dan Dewasa



Sumber: BPS, 1990 Sensus Penduduk dan SAKERNAS 1996-2006

4 Perbandingan antara tingkat pengangguran kaum muda (15-24) terhadap kaum dewasa (25-54)

Tingkat pengangguran kaum muda di daerah perkotaan meningkat khususnya untuk perempuan. Namun, krisis ekonomi nampaknya memiliki dampak negatif yang lebih besar pada lapangan kerja pedesaan, perubahan dalam pengangguran perempuan muda di daerah pedesaan secara relatif jauh lebih tinggi daripada laki-laki muda (**Tabel 1.3.**). Pada tahun-tahun terakhir ini, perubahan dalam pengangguran pemuda hampir 2.5%. Peningkatan seperti itu sebagian disebabkan oleh penerapan definisi pengangguran pada tahun 2001. Komposisi pengangguran yang lebih rinci dengan menggunakan definisi yang longgar ditunjukkan dalam Bagian 2.

Tabel 1.3. Tingkat Pengangguran Pemuda (15-24) menurut Jenis Kelamin dan Tempat Tinggal, Indonesia 1990-2004

Tahun	Tempat tinggal	Tingkat Pengangguran		
		Laki2	Perempuan	Total
1990	Kota	16,29	15,8	16,08
	Desa	4,71	6,8	5,5
1999	Kota	29,62	28,36	29,07
	Desa	12,67	15,65	13,8
2003	Kota	33,18	33,72	33,42
	Desa	20,35	29,66	23,84
2004	Kota	33,83	36,16	34,88
	Desa	22,46	31,14	25,74

Sumber: BPS, Sensus Penduduk 1990 dan SAKERNAS 1999-2004

Potensi Kaum Muda yang Belum Dimanfaatkan

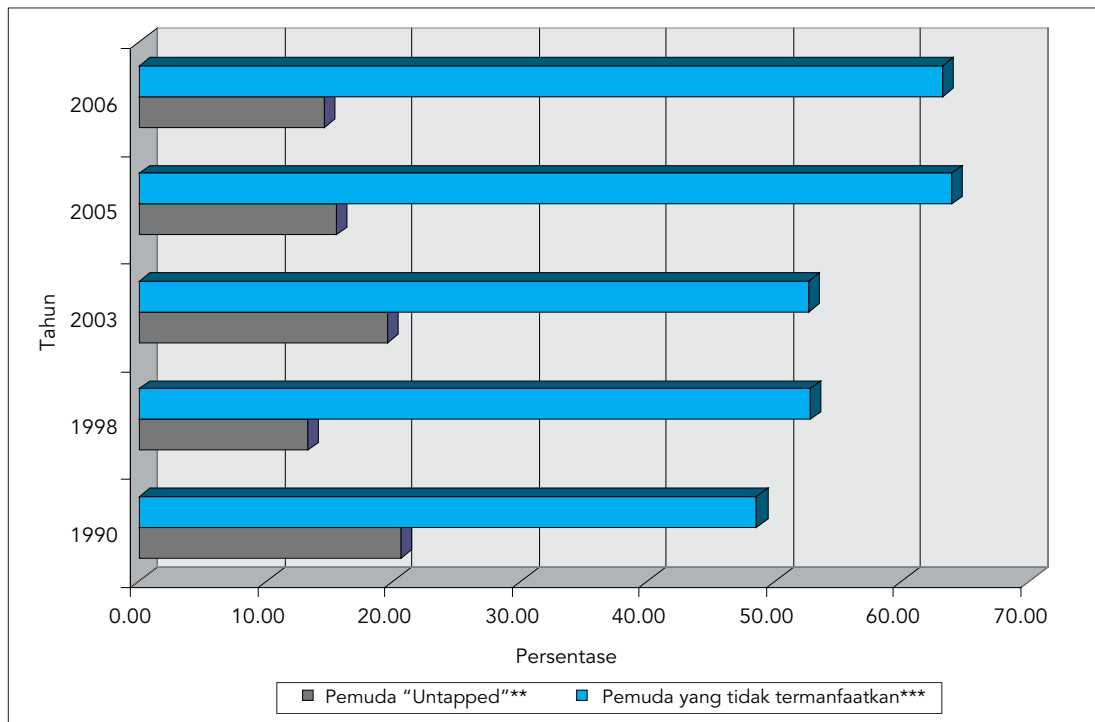
Kaum muda yang tidak berada dalam angkatan kerja ataupun di sekolah, dapat berarti bahwa potensi kaum muda tersebut belum dimanfaatkan.⁵ ILO mengacu pada kelompok populasi tersebut sebagai “*socially excluded*” (dikucilkan secara sosial). Ini adalah kelompok populasi yang perlu diperhatikan oleh masyarakat dan juga memerlukan dukungan dari masyarakat atau keluarga. Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (*Organization for Economic Co-operation and Development* - OECD) menggunakan pengukuran dari indikator serupa yang disebut “*youth non-employment rate*” – tingkat kaum muda non-pekerja (**Higgins, 2001 dan OECD, 2002 dikutip dalam ILO, 2004a**).⁶

Persentase kaum muda yang tidak berada dalam angkatan kerja ataupun di sekolah dibandingkan dengan populasi kaum muda keseluruhan turun dari 20.6% pada tahun 1990, menjadi 13.30% pada tahun 1998, dan 14.6% pada tahun 2006. Sementara itu, bagian kaum muda yang kurang dimanfaatkan berusia 15-29 tahun dalam angkatan kerja telah meningkat dari 48.6% pada tahun 1990, menjadi 52.7% pada tahun 2003 dan sampai 63.3% pada tahun 2006 (**Bagan 1.6.**).

⁵ SAKERNAS menanyakan aktivitas responden di minggu sebelumnya dan dikategorikan sesuai dengan apakah mereka ada di dalam angkatan kerja atau tidak. Kelompok yang tidak termasuk dalam angkatan kerja kemudian dikelompokkan ke dalam mereka yang berada di sekolah atau yang sedang mengurus rumah tangga atau sebagai “*lain-lain*” (dapat berarti sakit atau cacat)

⁶ OECD menunjukkan bahwa tren “*youth non-employment rate*” berhubungan erat dengan tingkat pengangguran kaum muda.

Bagan 1.6.: Persentase Kaum Muda yang Belum Dimanfaatkan dan Kurang Diberdayakan, Indonesia 1990-2006



Sumber: BPS, Sensus Penduduk 1990 dan SAKERNAS tahun 1998-2006

Note: ** tidak dalam angkatan kerja atau sekolah

*** tidak bekerja dan "underemployed"

Alasan Utama untuk Mencari Pekerjaan/Membangun Bisnis

Data menunjukkan bahwa ada beberapa alasan bagi para pencari kerja muda dalam kelompok usia 15-19 dan 20-24 tahun untuk masuk ke pasar kerja atau untuk membangun bisnis (**Tabel 1.4.**). Untuk mereka yang berada dalam kelompok usia 15-19 (48%) dan 20-24 tahun, angka tersebut menunjukkan bahwa alasan utama mereka untuk masuk ke dalam pasar kerja adalah karena mereka telah menyelesaikan sekolah atau keluar dari sekolah. Alasan lain adalah tanggung jawab mereka untuk memperoleh dan menambah penghasilan keluarga mereka. Walaupun mendukung keluarga diharapkan adalah respon yang paling umum yang diberikan oleh pencari kerja dewasa, pencari kerja muda juga memberikan respon yang sama. Respon tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan ekonomi adalah prioritas utama bagi kaum muda untuk menemukan pekerjaan.

Tabel 1.4. Alasan Utama Mencari Pekerjaan atau Mempersiapkan Bisnis, 2005

Alasan utama mencari pekerjaan atau mempersiapkan bisnis	15-19	20-24	25-29	30+	Total
Selesai sekolah/sudah tidak sekolah	47,93	42,77	26,39	5,52	31,45
Bertanggung-jawab mencari nafkah	18,08	28,69	36,35	46,23	34,26
Menambah penghasilan keluarga	18,08	18,31	24,35	34,47	23,42
Pekerjaan tidak sesuai	4,25	6,53	7,45	7,6	6,52
Diberhentikan/bisnis tidak bagus	0,89	1,95	3,2	4,08	2,51
Alasan Lain	1,33	1,74	2,26	2,11	1,85
Total	100	100	100	100	100

Sumber: BPS, SAKERNAS 2005 (tabulasi khusus)

Metode Pencarian Pekerjaan

Orang mencari kerja dengan cara-cara yang berbeda. Data menunjukkan bahwa ada tiga metode yang paling umum digunakan oleh sebagian besar pencari kerja: (1) mencari pekerjaan melalui keluarga atau teman, (2) melamar secara langsung ke perusahaan, dan (3) menggunakan bursa kerja. Mencari kerja melalui bursa kerja adalah yang paling kurang populer dari ketiga metode tersebut. Untuk alasan ini, efisiensi dari agen penyedia layanan ketenagakerjaan di Indonesia haruslah ditingkatkan (Tabel 1.5.).

Tabel 1.5. Usaha yang Dilakukan dalam Mencari Pekerjaan atau Mempersiapkan Bisnis, Indonesia 2005

Kelompok Umur	(1)	(2)	(3)	-4	-5	-6	-7	-8	Total
15-19	9,79	17,16	8,8	35,79	3,76	5,3	1,29	18,12	100
20-24	13,85	21,2	11,68	30,17	3,43	4,21	0,92	14,54	100
25-29	14,17	20,41	11,09	28,79	5,07	4,45	0,84	15,17	100
30+	8,55	14,68	7,08	32,49	8,92	7,7	1,23	19,34	100
Total	11,98	18,84	10	31,43	5,06	5,24	1,04	16,4	100

Notes:

- (1) Melamar melalui bursa kerja/pelayanan ketenagakerjaan
- (2) Melamar langsung ke perusahaan
- (3) Melamar melalui iklan lowongan pekerjaan di koran
- (4) Mencari pekerjaan melalui saudara/teman
- (5) Mencari modal/peralatan
- (6) Mencari lokasi bisnis
- (7) Mendapatkan ijin usaha
- (8) Usaha-usaha lainnya

Sumber: BPS, Sakernas 2005

Tipe Pekerjaan yang Diharapkan oleh Pencari Kerja

SAKERNAS menanyakan pada pencari kerja apakah mereka lebih memilih pekerjaan penuh waktu atau pekerjaan paruh waktu. **Tabel 1.6.** menunjukkan bahwa pencari kerja cenderung untuk mencari pekerjaan penuh waktu tanpa memandang gender dan usianya. Kepercayaan bahwa perempuan biasanya lebih menyukai bekerja paruh waktu tampaknya tidak ditemukan oleh data ini. Gambaran ini mencerminkan bahwa kaum laki-laki dan perempuan memerlukan pekerjaan dengan waktu kerja lebih panjang karena mereka perlu mendapatkan penghasilan lebih banyak.

Tabel 1.6. Persentase Distribusi Pencari Kerja menurut Jenis Pekerjaan yang Diharapkan menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur, Indonesia 2005

Laki-Laki	Kerja Penuh Waktu	Kerja Paruh Waktu
15-19	72,32	27,68
20-24	75,73	24,27
25-29	72,85	27,15
30+	64,97	35,03
Total	71,58	28,42
Perempuan	Kerja Penuh Waktu	Kerja Paruh Waktu
15-19	69,68	30,32
20-24	72,02	27,98
25-29	66,44	33,56
30+	51,7	48,3
Total	66,54	33,46
Laki-Laki + Perempuan	Kerja Penuh Waktu	Kerja Paruh Waktu
15-19	71,21	28,79
20-24	74,33	25,67
25-29	70,62	29,38
30+	61,32	38,68
Total	69,79	30,21

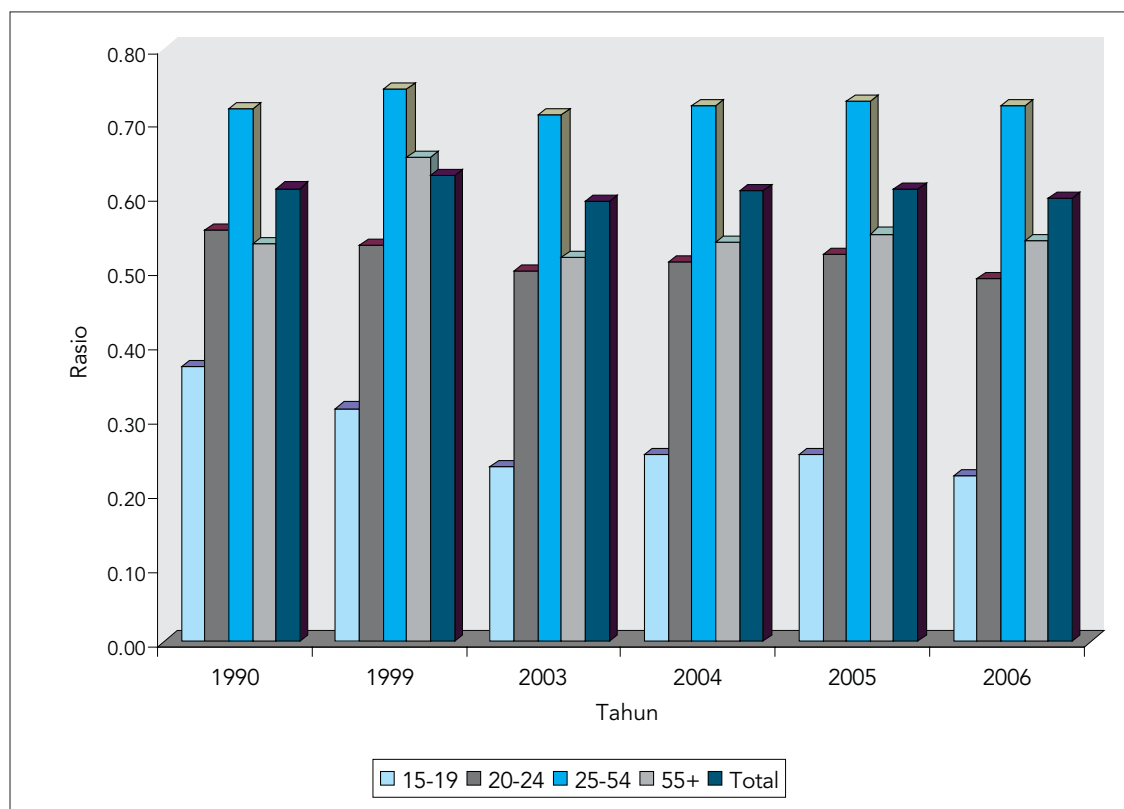
1.3. Lapangan Kerja bagi Kaum Muda

Salah satu cara untuk mengukur tingkat peluang ketenagakerjaan dalam sebuah perekonomian adalah dengan membandingkan rasio lapangan kerja dengan populasi.

Perbandingan antara Lapangan Kerja Kaum Muda dan Populasi

Sepanjang tahun 1990-an sampai 2006, rasio antara lapangan kerja dan populasi pada umumnya bersifat stagnan (sekitar 0,60) (**Bagan 1.7.**). Akan tetapi, ketika diperinci ke dalam kelompok-kelompok usia, perbandingan ini menunjukkan perbedaan. Perbandingan antara lapangan kerja dengan populasi untuk mereka yang berusia 15-19 tahun adalah 0,37 pada tahun 1990, menurun jadi 0,32 di tahun 1999, dan terus menurun menjadi 0,22 pada tahun 2006. Namun, ada sedikit peningkatan menjadi 0,25 pada tahun 2003 ke 2005. Penurunan signifikan dalam perbandingan antara lapangan kerja dan populasi untuk kaum muda berusia 15-19 tahun sejalan dengan kecenderungan tingkat pengangguran yang semakin meningkat dalam kelompok usia yang sama. Pola ini dapat dijelaskan karena kelompok usia ini biasanya terdiri dari pencari kerja yang tidak berpengalaman yang biasanya kurang dibutuhkan oleh pasar kerja. Selain itu pekerjaan itu adalah pekerjaan yang memerlukan keterampilan amat sedikit dan upahnya amat rendah. Data *SAKERNAS* 2005 menunjukkan bahwa 77,1% dari kaum muda usia 15-24 tahun telah memasuki pasar kerja tanpa pengalaman apapun (**BPS, 2005**).

Bagan 1.7.: Perbandingan antara Lapangan Kerja dan Populasi, Indonesia 1990-2006



Sumber: BPS, Sensus Penduduk 1990 dan SAKERNAS 1999-2006

Perbandingan antara lapangan kerja dengan populasi pada kelompok usia 20-24 tahun sedikit menurun. Perbandingan tersebut biasanya lebih tinggi untuk orang dalam kelompok usia utama 25-54 tahun dan mereka yang berusia 55 tahun ke atas. Kecenderungan perbandingan lapangan kerja dan populasi ini lebih lanjut mempertegas bahwa peluang ketenagakerjaan itu langka untuk kelompok usia yang lebih muda.

Setengah Menganggur (*Underemployment*)⁷

Hampir 30 dari 95 juta populasi pekerja pada tahun 2005 setengah menganggur. Hal ini berarti bahwa 32% dari pekerja tidak dimanfaatkan secara penuh dalam pekerjaan mereka (**BPS, 2005**). Dari angka ini, kelompok usia kaum muda 15-24 tahun yang setengah menganggur adalah sekitar 5,8 juta, yang berarti lebih dari 18% dari jumlah total populasi setengah menganggur pada tahun 2005. Angka-angka ini meningkat sebesar 0,6 juta, yaitu sebesar 4,78 juta atau hampir 16,80% di tahun 2003 (**Tabel 1.1.**).

Ada sedikit penurunan pada kaum muda setengah menganggur dalam kelompok usia 15-24 tahun. Untuk mereka yang berada dalam kelompok ini, angka-angka tersebut jatuh menjadi 35,2% di tahun 2003, dan 32,7% di tahun 2005 (**Tabel 1.1.**) Hal ini khususnya disebabkan karena penurunan dalam tingkat populasi setengah menganggur untuk remaja putri (dari 39,5% ke 23,1%) (**Tabel 1.7.**).⁸ Tingkat kaum muda perempuan yang bekerja tidak penuh, tanpa melihat usianya, cukup tinggi. Gambaran tersebut sepertinya mencerminkan bahwa perempuan biasanya bekerja kurang dari jam kerja normal.

Tabel 1.7. Persentase Setengah Pengangguran menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, Indonesia, 1990-2005

Sektor Ekonomi	1990		1996		1998		2003		2005	
	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki
% Setengah Pengangguran										
Umur 15 to 24	52,19%	38,67%	46,67%	36,31%	47,64%	39,85%	39,54%	31,35%	23,13	33,3
Umur 25 to 54	53,29%	21,15%	53,41%	22,82%	53,86%	23,48%	53,84%	22,24%	25,82	21,26
Umur 55 plus	61,89%	40,84%	65,27%	46,19%	67,13%	43,53%	62,42%	48,02%	33,22	44,34
Tingkat Setengah Pengangguran										
	54,02%	27,38%	53,45%	28,44%	54,36%	29,58%	48,00%	27,00%	26,36	26,41

Sumber: BPS, Sensus Penduduk 1990 dan SAKERNAS berbagai tahun

⁷ Setengah menganggur (*underemployment*) didefinisikan sebagai mereka yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu baik itu dilakukan secara sukarela atau tidak.

⁸ Proporsi populasi yang tidak bekerja penuh terhadap populasi total pada masing-masing kelompok usia

Lapangan Kerja berdasarkan Aktivitas Ekonomi Utama

Perubahan dalam struktur industri mempengaruhi struktur ketenagakerjaan yang juga mencakup ketenagakerjaan kaum muda. Kaum muda berusia 15-24 tahun terutama bekerja di sektor pertanian, manufaktur dan perdagangan (**Tabel 1.8.**). Pola ini juga dialami oleh pekerja Indonesia secara umumnya (**BPS, 2005**). Walaupun sebagian besar kaum muda bekerja di sektor pertanian, proporsinya menunjukkan kecenderungan menurun, dari 55.7% di tahun 1990, menjadi 42.8% di tahun 2003, dan menjadi 41.1% di tahun 2005 (**Tabel 1.8.**). Sebaliknya, proporsi kaum muda yang bekerja di sektor non pertanian menunjukkan sebuah kecenderungan meningkat. Contohnya, terdapat peningkatan dalam persentasi kaum muda yang bekerja di sektor manufaktur dari tahun 1990 sampai 2005. Terdapat juga peningkatan tajam dari kaum muda yang bekerja di sektor perdagangan. Proporsi kaum muda yang besar di sektor pertanian kemungkinan besar disebabkan karena keterlibatan kaum muda pedesaan di sektor ini. Kaum muda perkotaan kemungkinan bekerja di sektor non pertanian seperti manufaktur dan perdagangan. Sektor perdagangan tampaknya menawarkan tipe lapangan kerja formal dan informal. Karena sektor perdagangan di Indonesia biasanya sebagian besar bersifat informal, maka lapangan kerja kaum muda di sektor perdagangan kemungkinan besar sebagai tenaga kerja informal.

Tabel 1.8. Kesempatan Kerja Pemuda menurut Sektor Ekonomi, Indonesia 2005

Sektor Ekonomi	1990		1998		2003		2005	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Pertanian	8.842.532	55,66	7.007.301	42,85	6.322.345	42,80	6.734.583	41,07
Pertambangan	105.108	0,66	152.274	0,93	133.298	0,90	166.284	1,01
Manufakturing	2.403.646	15,13	2.871.987	17,59	2.760.843	18,69	2.999.624	18,29
Konstruksi	460.948	2,90	650.963	3,98	732.359	4,96	777.377	4,74
Perdagangan	1.898.164	11,95	2.922.787	17,87	2.519.032	17,05	3.115.753	19
Transportasi/Komunikasi	416.338	2,62	728.181	4,45	784.823	5,31	929.292	5,87
Utilities dan Jasa	1.759.967	11,08	2.019.215	12,35	1.520.817	10,29	1.675.318	10,22
Total Pekerja Muda	15.886.703	100,00	16.352.708	100,00	14.773.517	100,00	16.398.231	100,00

Sumber: BPS, SAKERNAS 2005

Populasi yang Bekerja Berdasarkan Pendidikan

Secara umum, tingkat pendidikan populasi yang bekerja di Indonesia cukup rendah. Contohnya, pada tahun 2005, lebih dari setengah populasi yang bekerja tidak pernah bersekolah atau hanya memiliki pendidikan sekolah dasar. Lebih rinci lagi berdasarkan kelompok usia, beberapa perbedaan dapat diamati. Kaum muda dalam kelompok usia 15-19 tahun masih mempertahankan pola dari populasi umum; lebih dari setengah dari kaum muda yang bekerja dalam kelompok usia ini tidak berpendidikan atau hanya memiliki pendidikan sekolah dasar. Mengingat bahwa kaum muda dalam kelompok usia ini diharapkan berada di sekolah, data tersebut nampaknya menunjukkan bahwa kaum muda di kelompok usia ini mungkin sudah keluar dari sekolah dengan alasan yang jelas untuk masuk ke dalam pasar kerja. Kaum muda bekerja yang berusia 20-24 tahun memiliki pendidikan yang lebih baik. Lebih dari 60% kaum muda di kategori ini memiliki pendidikan sekolah menengah. Sementara itu, ada persentase yang lebih tinggi terhadap kaum muda bekerja berusia 25-29 tahun dengan pendidikan tinggi daripada kelompok usia lainnya (**Tabel 1.9.**).

**Tabel 1.9. Penduduk Umur 15+ yang bekerja
Kelompok Umur dan Tingkat Pendidikan, Indonesia, 2005**

Kelompok Umur	Tingkat Pendidikan				
	1	2	3	4	Total
(15-19)	52,47	47,46	0,07	0	100
(20-24)	35,79	60,7	2,55	0,96	100
(25-29)	39,51	53,03	3,12	4,34	100
Total (15-29)	40,48	54,9	2,35	2,27	100
(30+)	63,25	30,96	2,26	3,52	100
Total	56,23	38,34	2,29	3,13	100

Catatan:

1= Tidak Sekolah atau Tidak lulus Sekolah Dasar

2= SMP dan SMA

3= Diploma dan Akademi

4= Universitas

Sumber: BPS, SAKERNAS 2005

Status dalam Pekerjaan⁹

Tabel 1.10 menunjukkan bahwa lebih dari sepertiga kaum muda dalam kelompok usia 15-24 dan 25-29 tahun adalah *karyawan*, sebuah status pekerjaan yang biasanya melambangkan pekerjaan formal. Namun, ada sebagian besar kaum muda berusia 15-24 tahun yang bekerja sebagai *pekerja yang tidak dibayar*. Proporsi yang cukup besar dari kaum muda yang bekerja dibandingkan *bekerja sendiri* juga dapat diamati (Tabel 1.10).

**Tabel 1.10. Penduduk Kelompok Umur 15+ Yang Bekerja menurut
Kelompok Umur dan Status dalam Pekerjaan, Indonesia 2005**

Status Pekerjaan	Kelompok Umur				Total
	15-24	25-29	30-54	55+	
1. Pekerja mandiri	11,93	18,69	20,29	18,64	18,41
2. Bekerja mandiri dibantu keluarga atau tenaga tidak tetap	5,46	13,17	24,68	44,02	22,37
3. Majikan	0,8	2,1	3,62	4,64	3,06
4. Pekerja	36,27	36,18	26,54	8,38	27,11
5. Pekerja lepas di pertanian	4,63	4,36	5,21	6,87	5,21
6. Pekerja lepas dibidang non pertanian	5,57	5,41	4,19	2,04	4,31
7. Pekerja tidak diupah	35,35	20,09	15,47	15,41	19,52
Total %	100	100	100	100	100
Jumlah absolut	16.398.231	12.878.966	53.045.809	12.625.112	94.948.118

Sumber: BPS, SAKERNAS 2005

⁹ Sejak tahun 2001, Badan Pusat Statistik Indonesia telah memperluas klasifikasi status dalam pekerjaan. Sebelum tahun 2001, status pekerjaan dikelompokkan menjadi (1) bekerja sendiri, (2) bekerja sendiri dibantu oleh keluarga, atau pekerja sementara (3) pengusaha atau pemberi kerja (4) karyawan dan (5) pekerja keluarga tidak dibayar. Sejak tahun 2001, klasifikasi telah diperluas menjadi (1) bekerja sendiri (2) bekerja sendiri dibantu oleh pekerja sementara (3) pengusaha (4) karyawan (5) pekerja lepas di pertanian (6) pekerja lepas bukan di sektor pertanian (7) pekerja tidak dibayar.

Lapangan Kerja Informal

Lapangan kerja informal seringkali didefinisikan berdasarkan status seseorang dalam pekerjaan. Mereka yang bekerja sebagai *pekerja mandiri*, *pekerja mandiri dibantu oleh anggota sementara/keluarga*, *pekerja lepas di sektor pertanian*, *pekerja lepas di luar sektor pertanian* dan *pekerja tidak dibayar* pada minggu sebelum pencacahan biasanya dianggap sebagai mereka yang bekerja di lapangan kerja informal. **Table 1.11** menunjukkan bahwa pada tahun 2005, hampir 70% dari orang yang bekerja di Indonesia bekerja di ekonomi informal. Persentase tinggi dari orang yang bekerja secara informal tersebut disebabkan oleh proporsi yang tinggi dari kaum muda berusia 15-19 tahun dan pekerja dewasa berusia 55 tahun dan ke atas, yang bekerja di kategori lapangan kerja ini. Pada tahun 2005, kaum muda berusia 15-19 dan 20-24 tahun berada dalam kategori lapangan kerja ini berturut-turut mencapai 71% dan 59%.

Tabel 1.11. Penduduk Bekerja menurut Kelompok Umur dan Jenis Pekerjaan, Indonesia 2005

Kelompok Umur	Pekerjaan Formal	Pekerjaan Informal
15-19	29,23	70,77
20-24	40,87	59,13
25-29	38,27	61,73
30-54	30,16	69,84
55-59	17,89	82,11
60+	9,93	90,07
Total	30,17	69,83

Sumber: BPS, SAKERNAS 2005

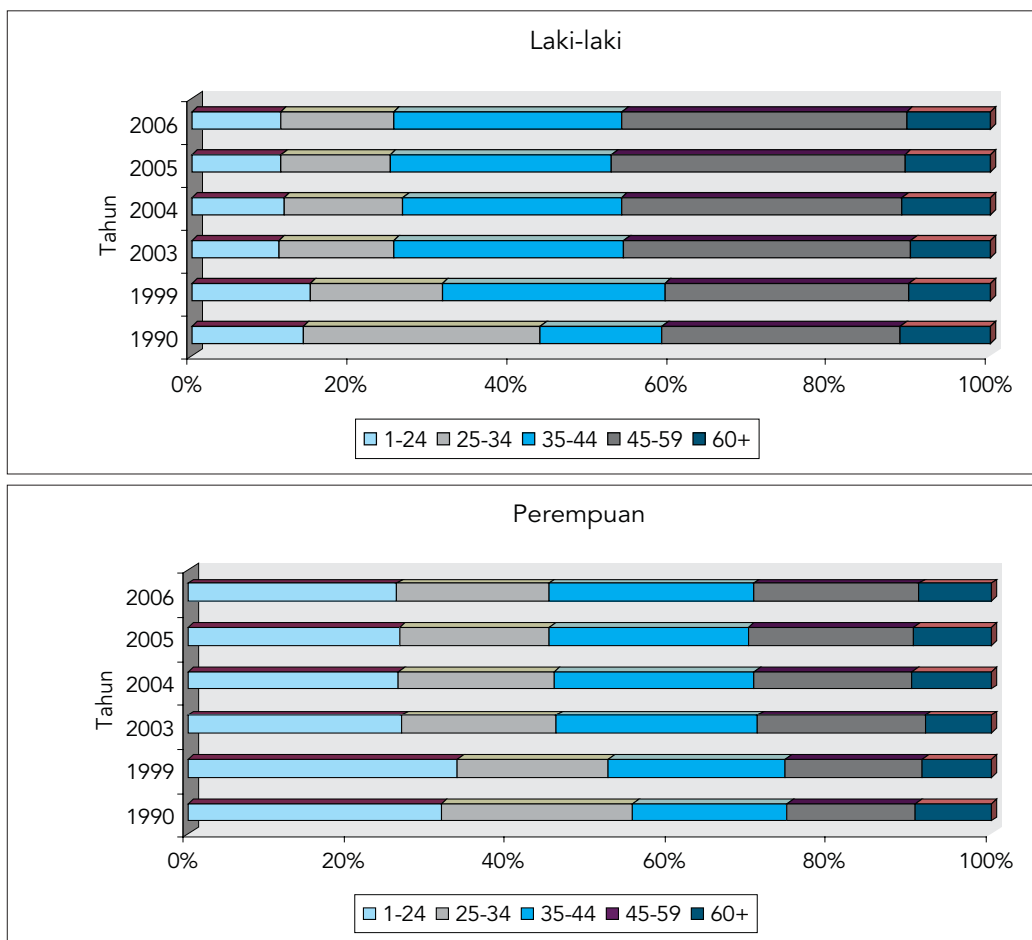
Mempertimbangkan bahwa mayoritas dari kaum muda bekerja dalam sektor pertanian; dan persentase dari kaum muda yang bekerja di ekonomi informal relatif tinggi, temuan ini menegaskan bahwa besarnya kaum muda di ekonomi informal tersebut disebabkan oleh besarnya kesempatan kerja yang lebih besar di sektor pertanian. Pertanian dan lapangan kerja informal lainnya melambangkan aktivitas ekonomi dengan akses masuk dan keluar yang mudah. Seperti yang telah dinyatakan selanjutnya, tingkat pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi tidak memberikan pilihan pada kaum muda selain tetap menjadi pengangguran, atau masuk ke ekonomi informal. Persentase kaum muda yang bekerja di sektor manufaktur juga signifikan; proposi tersebut merupakan yang tertinggi dibandingkan lainnya dari kelompok usia lain. (**Tabel 1.9.**). Penjelasan yang paling dapat diterima adalah bahwa sektor manufaktur biasanya mempekerjakan sejumlah besar kaum muda; khususnya perempuan, di lini produksi di mana pekerjaan tersebut sifatnya berulang-ulang.

Jam Kerja

Selama periode tahun 1990 sampai 2006, ada kecenderungan menurun dalam persentase laki-laki dan perempuan yang bekerja dengan jam kerja yang lebih pendek (**Bagan 1.8.**). Sebagai akibatnya, perempuan dan laki-laki cenderung bekerja dengan jam kerja yang lebih lama. Gambar ini sepertinya mencerminkan kekurangan penghasilan antara orang-orang yang bekerja secara

umum; dan mereka harus bekerja dengan jam kerja yang lebih panjang untuk menghasilkan pendapatan yang lebih besar.

Bagan 1.8.: Populasi yang Dipekerjakan berdasarkan Jumlah Jam Kerja dan Jenis Kelamin, Indonesia 1990-2006



Source: CBS, 1990 Population Census and NLFS 1999-2006
 Sumber: BPS, Sensus Penduduk dan SAKERNAS 1999-2006

Tabel 1.12. menunjukkan tingkat setengah menganggur berdasarkan kelompok usia di tahun 2005. Data menunjukkan bahwa ada sedikit perbedaan dalam proporsi setengah pengangguran antara laki-laki dan perempuan. Namun, kaum muda setengah menganggur (15-24) lebih tampak di antara laki-laki dibandingkan perempuan, 33.3% versus 23.1% di tahun 2005. Salah satu alasannya mungkin karena lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan dalam kelompok usia ini yang masih mengejar pendidikan mereka.

Tabel 1.12. Persentase Penduduk Setengah Penganggur menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur, Indonesia 2005

Kelompok Umur	<35	>35	Total
Laki-Laki			
15-24	33,33	66,67	100
25-54	21,26	78,74	100
55+	44,34	55,66	100
Total	26,41	73,59	100
Perempuan			
15-24	23,13	76,87	100
25-54	25,82	74,18	100
55+	33,22	66,78	100
Total	26,36	73,64	100
Laki-Laki + Perempuan			
15-24	35,24	64,76	100
25-54	30,22	69,78	100
55+	50,32	49,68	100
Total	33,76	66,24	100

1.4. Angkatan Kerja Muda Tingkat Provinsi

Karena Indonesia memiliki lebih dari 30 provinsi yang memiliki tingkat pembangunan berbeda, TPAK bervariasi di seluruh provinsi (**Tabel 1.13.**). Nusa Tenggara Timur memiliki TPAK tertinggi dan Maluku terendah. TPAK rendah untuk Maluku kemungkinan besar karena Maluku pernah menjadi daerah konflik untuk periode waktu tertentu. Konflik tersebut mungkin mencegah dan menghalangi orang untuk masuk ke pasar kerja.

Tabel 1.13. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menurut Tingkat Provinsi, Indonesia, 2005

Provinsi	Laki-laki	Perempuan	Total
NAD	84,95	52,28	68,44
Sumatra Utara	85,18	59,04	71,94
Sumatra Barat	78,96	47,17	62,53
Riau	86,98	38,41	62,76
Jambi	87,9	44,91	65,97
Sumatra Selatan	85,67	56,79	71,23
Bengkulu	87,56	62,94	75,51
Lampung	88,15	48,04	68,86
Bangka Belitung	86,98	42,52	65,03
DKI Jakarta	85,95	40,42	63,08
Jawa Barat	85,34	40	62,88

Propinsi	Laki-laki	Perempuan	Total
Jawa Tengah	84,93	57,72	71,18
D.I. Yogyakarta	80,26	63,87	71,95
Jawa Timur	86,11	53,5	69,5
Banten	83,63	41,56	62,95
Bali	85,94	72,19	79,06
Nusa Tenggara Barat	85,52	57,28	70,58
Nusa Tenggara Timur	87,5	71,5	79,45
Kalimantan Barat	87,87	59,58	73,85
Kalimantan Tengah	89,25	56,02	73,21
Kalimantan Selatan	86,18	56,19	71,17
Kalimantan Timur	86,49	40,21	64,73
Sulawesi Utara	86,15	38,25	62,33
Sulawesi Tengah	87,34	45,86	66,9
Sulawesi Selatan	84,72	43,8	63,33
Sulawesi Tenggara	86,53	55,79	71,08
Gorontalo	88,53	39,27	62,84
Maluku	80,35	37,78	59,22
Maluku Utara	85,27	53,38	69,83
Papua	90,13	65,55	78,25
Total	85,55	50,65	68,02

Ketika statistik diperinci menjadi kelompok usia yang berbeda, maka statistik tersebut memberikan TPAK yang berbeda. Proporsi dari angkatan kerja muda bervariasi di daerah-daerah yang berbeda. Proporsinya paling kecil di DI Yogyakarta, sementara Riau menunjukkan bagian yang paling besar; 12.56% banding 26.83% berturut-turut (**Tabel 1.14.**). Proporsi angkatan kerja muda yang kecil di DI Yogyakarta kemungkinan besar mengindikasikan bahwa sebagian besar kaum muda di daerah ini masih di sekolah. Provinsi DI Yogyakarta telah dikenal sebagai kota pendidikan di mana banyak pelajar dari provinsi lain pergi kesana untuk menerima pendidikan lebih lanjut.

**Tabel 1.14. Penduduk usia 15+ yang Bekerja
menurut Propinsi dan Kelompok Umur, Indonesia, 2005**

Propinsi	(15-24)	(25-29)	(30-54)	(55+)	Total
NAD	21,44	13,79	54,08	10,69	100
Sumatra Utara	26,35	14,04	48,13	11,49	100
Sumatra Barat	20,09	13,27	53,33	13,31	100
Riau	26,83	16,7	49	7,47	100
Jambi	22,99	14,3	52,16	10,54	100
Sumatra Selatan	26,64	14,85	48,7	9,82	100
Bengkulu	23,16	14,69	51,86	10,29	100
Lampung	23,88	13,83	50,84	11,45	100
Bangka Belitung	25,92	13,51	49,83	10,74	100
DKI Jakarta	21,34	18,53	53,21	6,92	100
Jawa Barat	22,11	13,89	50,84	13,15	100
Jawa Tengah	20,16	12,08	51,97	15,79	100
D.I. Yogyakarta	12,56	13,94	53,63	19,88	100
Jawa Timur	18,23	12,52	54,17	15,08	100
Banten	24,2	14,7	51,14	9,96	100
Bali	17,69	13,71	54,99	13,61	100
Nusa Tenggara Barat	23,89	13,43	51,01	11,68	100
Nusa Tenggara Timur	25,88	13,18	47,31	13,62	100
Kalimantan Barat	26,4	14,66	49,25	9,69	100
Kalimantan Tengah	22,86	14,89	52,5	9,75	100
Kalimantan Selatan	22,45	14,16	53,12	10,27	100
Kalimantan Timur	20,67	15,35	54,41	9,57	100
Sulawesi Utara	19,46	14,64	52,79	13,11	100
Sulawesi Tengah	22,7	13,85	53,66	9,8	100
Sulawesi Selatan	24,03	14,43	49,37	12,17	100
Sulawesi Tenggara	25,76	13,21	50	11,03	100
Gorontalo	23,12	13,59	53,16	10,14	100
Maluku	23,4	13,68	50,59	12,34	100
Maluku Utara	26	14,42	49,54	10,04	100
Papua	24,51	16,84	54,83	3,82	100
Total	21,73	13,74	51,75	12,78	100

Bagian 1 telah menggambarkan kondisi kaum muda di Indonesia terutama sehubungan dengan angkatan kerjanya dan partisipasi lapangan kerja. Statistik kaum muda menunjukkan perbedaan signifikan dalam cara yang beragam ketika dibandingkan dengan orang dalam kelompok usia lainnya. Contohnya, partisipasi angkatan kerja, tingkat pengangguran dan perbandingan lapangan kerja dengan populasi mereka.

Bagian

2

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Situasi Ketenagakerjaan kaum muda

Bagian yang terdahulu menunjukkan bahwa para kaum muda memiliki ciri-ciri yang agak berbeda dari populasi kelompok usia yang lainnya dalam hal partisipasi tenaga kerja, jumlah pengangguran dan pengangguran terselubung, dan lainnya. Perbedaan-perbedaan semacam itu harus dianalisa melalui empat komponen yaitu, kesempatan kerja, daya layak kerja, kesetaraan, dan kewirausahaan yang mungkin dapat mencerminkan baik dari sisi faktor ketersediaan dan permintaan.

2.1. Peluang Kerja

Walaupun Indonesia secara bertahap telah membaik dari resesi ekonomi dan stagnansi, pertumbuhannya tetap tidak mampu menyediakan lapangan pekerjaan yang memadai, khususnya dalam sektor formal. Sebagai hasilnya, terdapat jumlah pengangguran dan pengangguran terselubung yang tinggi secara konsisten.

Sebenarnya, tren pengangguran dan pengangguran terselubung yang sebelumnya digambarkan tidak menampilkan keseluruhan permasalahan lapangan kerja kaum muda di Indonesia. Hal ini disebabkan pengangguran terselubung seringkali menunjukkan tren yang berbeda antara sektor formal dan informal dan di seluruh sektor ekonomi. Seperti yang ditunjukkan di **Tabel 1.11.**, pada tahun 2005, lebih dari 70% kaum muda bekerja di sektor pekerjaan informal. Banyak peneliti yang mengidentifikasi bahwa kebanyakan pekerjaan di lapangan kerja informal pada umumnya berada dalam kegiatan yang produktivitasnya rendah di mana pendapatan rendah dan tidak tetap. Hal ini kontras dengan sektor formal yang pada umumnya menyediakan pekerja dengan kualitas pekerjaan yang lebih baik, gaji yang lebih baik dan kondisi kerja yang lebih baik. Dengan demikian, masalah utamanya bukan hanya kesempatan kerja tetapi juga kualitas pekerjaan.

Masalah lapangan kerja kaum muda dari sisi permintaan sangatlah kritis. Saat pertumbuhan ekonomi berjalan lambat, akibatnya adalah pada penciptaan lapangan kerja yang lebih rendah terutama dalam sector formal. Setelah ekonomi Indonesia jatuh hingga -13.1% pada 1998, perbaikan yang terjadi agak lamban. Dengan demikian, masalah utamanya adalah saat permintaan kolektifnya rendah, efek buruknya kemungkinan besar sangat tinggi bagi para kaum muda. Hal ini disebabkan para kaum muda kemungkinan besar adalah mereka yang baru pertama kali mencari

pekerjaan tanpa memiliki pengalaman kerja, yang merupakan syarat utama dari kebanyakan tawaran pekerjaan. Selain itu, bagi para kaum muda yang sudah bekerja, seringkali mereka adalah yang pertama kehilangan pekerjaan jika terjadi resesi ekonomi.

2.2. Daya layak kerja (*employability*)

Daya layak kerja kaum muda sebagian mencerminkan pendidikan dan pelatihan mereka termasuk persiapan mereka dalam memasuki pasaran tenaga kerja.

Banyak Kaum muda Memasuki Pasaran Tenaga Kerja tanpa Pengalaman

Data menunjukkan bahwa banyak pencari kerja memasuki pasar tenaga kerja tanpa pengalaman sebelumnya. Para pencari kerja muda, khususnya yang terdidik, biasanya memiliki harapan yang jauh dari kenyataan pasar tenaga kerja. Misalnya, pada 2005, lebih dari 80% pencari kerja muda pada kelompok usia 15 hingga 24 tahun tidak memiliki pengalaman kerja (**BPS, 2005**). Maka, tidak mengherankan bila banyak kaum muda mengalami jangka waktu yang panjang sebagai pengangguran saat mereka mencari pekerjaan mereka yang pertama.

Pendidikan dan Pelatihan

Batasan utama yang dihadapi para kaum muda dalam mencari pekerjaan mereka yang pertama adalah kualifikasi dan keterampilan yang tidak memadai. Enam puluh persen (60%) dari perusahaan dan manajer menyebutkan pendidikan dan pelatihan yang tidak memadai dari para pelamar sebagai masalah terbesar dalam merekrut tenaga kerja muda (**Sziraczki dan Reerink, 2004**). Perdebatan yang sering terjadi adalah sistem pendidikan dan pelatihan di Indonesia tidak cukup menyiapkan para siswa untuk memasuki pasar tenaga kerja. Walaupun pemerintah telah meluncurkan pendidikan wajib untuk anak usia 7-15, penerapannya masih belum berjalan sepenuhnya. **HDR (2005)** menampilkan di tahun 2002/03, tingkat pendaftaran neto siswa sekolah dasar adalah 92%, menurun dari 97% pada 1990/91. Sementara itu, tingkat enrolmen neto pendidikan menengah adalah 54% di tahun 2002/03, meningkat dari 39% pada tahun 1990/91. Selain itu, biaya pendidikan yang meningkat telah mempersulit para kaum muda untuk dapat membiayainya. Kemiskinan seringkali disebut sebagai sebuah alasan mengapa para kaum muda tidak melanjutkan pendidikan mereka. Lebih dari 40% pencari kerja muda dan hampir 60% pekerja mandiri muda, dilaporkan meninggalkan sekolah karena alasan keuangan (**Sziraczki & Reerink, 2004**).

Walaupun jumlah anak yang bersekolah tampaknya cukup menjanjikan, kualitas pendidikan agak mencemaskan. Bukti menunjukkan bahwa hasil pembelajaran di tingkat SD dan SMP di Indonesia rendah jika dibandingkan dengan negara lain di wilayah ASEAN. Sejumlah alasan telah dikedepankan untuk situasi ini seperti: 1) Investasi total dalam bidang pendidikan sebagai proporsi pendapatan kotor di negara merupakan yang terendah di wilayah dan negara dengan tingkat

pendapatan yang serupa. Menurut HDR (2005), di tahun 2000, Indonesia hanya menggunakan 1.2% dari pendapatan kotor untuk pendidikan, dibandingkan dengan Filipina dan Malaysia yang masing-masing menggunakan 3.1% dan 8.1%. 2), pelatihan pengajar yang tidak memadai dan manajemen yang tidak efisien, termasuk distribusi pengajar yang tidak merata diantara beragam jenis sekolah (**Haribowo dan Ali, 2003 disebutkan dalam Rencana Kerja Nasional Kaum muda Indonesia**),¹⁰ dan 3) status dan gaji pengajar (**OECD, 2002**).¹¹

Di Indonesia, tanggung jawab pelatihan kejuruan terletak pada dua departemen pemerintah: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) dan Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas). Salah satu mandat Depnakertrans adalah untuk memfasilitasi pelatihan untuk para pencari kerja usia 18 tahun ke atas, sementara salah satu mandat Depdiknas adalah untuk memfasilitasi pelatihan untuk para kaum muda usia di bawah 18 yang tidak lagi bersekolah. Garis batas wewenang untuk hal ini antara kedua departemen ini agak kurang jelas. Dengan penerapan dari sistem desentralisasi, tanggung jawab tersebut dipindahkan ke daerah. Bagaimanapun, penerapan standar tetap merupakan domain dari pemerintahan pusat.

Walaupun Depnakertrans telah menetapkan sistem pelatihan nasional di masa lampau, pengakuan dan ke-efektif-annya dalam bidang industri masih dipertanyakan.¹² Komisi pelatihan di tingkat nasional dan regional telah ada selama lebih dari satu dekade. Akan tetapi komisi ini tidak didukung oleh tim penelitian yang kuat dan tetap. Misalnya, studi pelacakan belum sistematis: kurang analisa menyeluruh mengenai apa yang terjadi pada mereka yang telah lulus dari beragam program latihan, bagaimana mereka diserap di pasaran tenaga kerja, dan sejauh mana pendidikan mereka berkaitan dengan kebutuhan usaha. Pelatihan yang didasarkan pada permintaan pasar (*demand-driven*) telah disuarakan dengan sangat kuat dalam forum dan diskusi formal; tetapi tindakan yang terkonsolidasi masih kurang.

Walaupun banyak usaha telah dilakukan oleh pemerintah untuk memperbaiki situasi keseluruhan, masih terdapat kelemahan pada koordinasi tingkat nasional pada sistem pelatihan kejuruan; koordinasi yang terbatas antara penyedia pelatihan pemerintah dan swasta; partisipasi industri yang terbatas dalam kebijakan dan perencanaan; standard nasional dan pengakuan terhadap standard yang rendah; fokus yang hampir eksklusif hanya untuk lapangan kerja sektor formal dan lain-lain. Lebih jauh lagi, perkembangan dari sistem pelatihan kejuruan yang merespon pasaran di Indonesia agak terpengaruh oleh proses desentralisasi.

Dengan latar belakang ini, tidak mengejutkan bahwa keseluruhan tingkat pencapaian pendidikan dan pelatihan dari tenaga kerja masih relatif rendah. Data SAKERNAS tahun 2005 mencatat bahwa hampir 54% dari tenaga kerja hanya memiliki pendidikan dasar atau lebih rendah. Persentase tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah 40.6%, sementara mereka dengan gelar diploma dan universitas hanya 5.5%. Data mengenai perkembangan keterampilan menyebar di berbagai lembaga dan di daerah.

10 Menurut mereka, kurang dari 50% pengajar SD dan SMP yang memenuhi persyaratan minimum. Sayangnya, kualifikasi dari pengajar di sekolah swasta juga tidak lebih baik. Dengan desentralisasi, ketetapan untuk pelatihan dalam masa jabatan hingga taraf tertentu akan mempengaruhi dengan hasil yang tidak pasti.

11 Gaji pengajar di sekolah swasta di Indonesia berdasarkan pada skala gaji pemerintah, yang kurang mempertimbangkan kompetensi khusus dan persyaratan kerja. Selain itu, gaji pengajar di Indonesia merupakan salah satu yang terendah di Negara ASEAN. Gaji yang rendah merupakan alasan mengapa sulit untuk mempertahankan pengajar yang bagus.

12 Pada tahun 1980an misalnya Depnakertrans memperkenalkan Sistem Latihan Kerja Nasional (*National Training System*) yang dirumuskan melalui proyek pinjaman dari Bank Dunia No. IND-2705.

2.3. Kesenjangan

Kesenjangan dapat terjadi pada beragam aspek kehidupan. Dalam kasus ini, kesenjangan yang paling terkait adalah yang berkaitan dengan pendidikan dan tempat kerja. Perbedaan atau ketidakesetaraan dalam hal gender, usia dan yang lainnya merupakan hal yang penting. Pemerintah telah melakukan usaha yang besar untuk memastikan adanya peluang dan perlakuan yang sama antara laki-laki dan perempuan muda dalam bidang pendidikan, pekerjaan, dan urusan sosial. Persepsi yang telah berakar adalah persepsi mengenai peranan gender dalam masyarakat seringkali terbentuk sejak usia awal melalui pengaruh keluarga, pendidikan dan media, terus mempengaruhi partisipasi perempuan di bidang pekerjaan.

Diskriminasi gender terbukti di tempat kerja. Misalnya: dalam proses perekrutan, dalam akses menuju promosi dan pelatihan dari perusahaan, dan dalam gaji yang tidak setara (**ILO, 2004c**). Berkaitan dengan diskriminasi gaji, **Widarti (2007)** menggambarkan bahwa pada tahun 2006, pekerja perempuan menerima kira-kira 70% dari gaji laki-laki, sementara perempuan pekerja pertanian hanya menerima setengah dari gaji laki-laki. Hasil temuan survei menunjukkan bahwa persepsi peranan gender dan pembagian tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan terus mempengaruhi posisi dan peluang kerja perempuan di tempat kerja (**ILO 2004c**). Berdasarkan pada konsultasi ILO untuk para kaum muda, telah diamati bahwa persepsi semacam itu cukup kuat, bahkan di antara para kaum muda tersebut.

Pada tahun 2005, sekitar 21 juta perempuan dan 21.3 juta laki-laki usia 15-24 tahun berada dalam usia kerja. Namun, tingkat partisipasi tenaga kerja laki-laki, termasuk kaum muda, senantiasa melebihi tingkat perempuan, 64.1% dibanding 44.4% (**BPS, 2005**). Perempuan selalu tidak seberuntung laki-laki dalam banyak hal. Bagian Satu memperlihatkan lapangan kerja dan tingkat pengangguran perempuan yang menurun. Selain itu, perempuan cenderung bekerja sebagai pekerja keluarga tidak dibayar sebagai akibat dari banyak wanita lebih terlibat dalam ekonomi informal.

Meskipun jeda antar gender di bidang pendidikan cenderung menurun, diskriminasi dalam peluang pendidikan bagi perempuan dan laki-laki tetap merupakan masalah. Pemisahan gender dalam jurusan Pendidikan masih berperan penting dalam mengarahkan sebagian besar perempuan ke bidang studi yang sempit. Pada tahun 2000/01, persentase siswa perempuan di sekolah lanjutan atas jurusan yang mengambil jurusan teknik industri adalah 18,5%, 29,7% pertanian, dan 64,6% jurusan bisnis, manajemen dan layanan. Contoh lainnya: studi di bidang ilmu sosial cenderung didominasi oleh siswa perempuan, dan ilmiah teknis oleh siswa laki-laki (**ILO, 2004b**).

Pemisahan gender dalam pendidikan biasanya akan mengakibatkan pemisahan gender di pasar tenaga kerja. Laki-laki muda cenderung terkonsentrasi di sektor-sektor ekonomi seperti pertambangan dan penggalian; utilitas; konstruksi dan transportasi. Sebaliknya, perempuan biasanya terkonsentrasi pada sektor-sektor seperti pertanian dan perdagangan yang cenderung tidak formal dan berpenghasilan rendah, dibanding sektor-sektor ekonomi lainnya. Meskipun banyak perempuan muda bekerja dalam sektor manufaktur saat ini, mereka tetap berada dalam jabatan bergaji rendah. Pemisahan menurut jabatan cenderung menahan perempuan muda dalam kisaran peluang jabatan yang lebih sempit dibanding laki-laki. Perempuan biasanya mendominasi jabatan seperti pekerjaan kasar dan dalam kerja tata usaha, penjualan dan pelayanan.

Karena rendahnya gaji dan terbatasnya peluang bekerja bagi perempuan di negara ini, banyak perempuan muda berburu peluang kerja di luar negeri. Alasan utamanya adalah karena mereka mencari penghasilan yang lebih baik, meskipun tidak selalu untuk peluang yang lebih baik bagi keterampilan atau pengembangan karir. Tenaga kerja Indonesia di luar negeri didominasi oleh perempuan muda yang bekerja sebagai PRT atau dalam pekerjaan informal di luar perlindungan peraturan perundang-undangan buruh yang formal. Perempuan migran muda terutama menghadapi risiko diperdagangkan, dieksploitasi dan mendapat perlakuan kasar.

Perempuan muda sering terlewatkan dalam kenaikan jabatan atau untuk tugas-tugas yang membutuhkan keterampilan (ILO 2003). Ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja juga tercermin dalam perbedaan gaji. Mayoritas pekerja perempuan membuka usaha kecil sendiri atau menjadi pekerja keluarga tanpa upah. Perbedaan berdasarkan gender ini juga berdampak pada penghasilan relatif dan tingkat kemiskinan. Perbandingan upah perempuan terhadap laki-laki adalah 0.69 pada tahun 1997. Angka ini membaik hingga 0.72 pada 2001 (Widarti, 2004). Selain itu, hanya sedikit gadis dan perempuan muda yang memasuki pendidikan kejuruan dan teknis yang biasanya didominasi laki-laki. Mereka terutama terkonsentrasi dalam kerja sekretaris, salon rambut dan pendidikan perawat yang dianggap sebagai jenis pekerjaan feminin. Di dalam keluarga, diskriminasi sering terjadi. Misalnya, menyangkut pilihan atas anak yang mana yang dapat terus bersekolah, anak laki-laki sering mendapat keistimewaan untuk melanjutkan pendidikan dengan mengorbankan anak-anak perempuan karena persepsi peran mereka sebagai pemberi nafkah di masa depan untuk anggota-anggota keluarga besar.

Karena persepsi tentang peran gender yang layak serta pembagian tanggung-jawab antara laki-laki dan perempuan senantiasa mempengaruhi posisi perempuan dan peluang mereka di dalam tenaga kerja, tidaklah mengherankan bahwa perempuan muda menghadapi ketimpangan berat sejak awal transisi masuk ke dalam tenaga kerja.

2.4. Kewirausahaan

Berdasarkan konsultasi kaum muda yang diadakan oleh ILO di Jawa Timur, tampak bahwa kewiraswastaan seringkali dipertimbangkan oleh kaum muda hanya setelah mereka gagal menemukan pekerjaan. Ini berarti bahwa kewiraswastaan dianggap sebagai alternatif untuk bekerja di bidang formal maupun informal. Seorang peserta dalam konsultasi kaum muda itu bahkan mengatakan bahwa banyak yang menganggap bahwa *"bekerja di pabrik itu lebih menjanjikan"*. Ini karena kewiraswastaan dipahami sebagai kegiatan ekonomi yang membutuhkan keberanian untuk menghadapi risiko besar, dan tidak semua orang akan ingin untuk melakukan hal seperti itu. Jadi, anggapan kesulitan yang diyakini oleh kaum muda membatasi mereka menjadi pengusaha. ILO (2004d) mencatat bahwa isu-isu yang dihadapi para pengusaha muda termasuk kurangnya dukungan finansial, tidak adanya akses untuk mendapat pelatihan, dan praktek KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme). Selain itu, halangan terbesar terhadap pertumbuhan UKM yang dapat mempengaruhi para pengusaha adalah sebagai berikut (1) kerangka kerja legal dan pengaturan (2) budaya kewiraswastaan dan (3) layanan dukungan usaha.

Kaum muda sering dianggap memiliki risiko kredit yang kurang bagus sehingga mereka kurang mendapat akses atas pinjaman dari bank. Karenanya, mereka terpaksa harus meminjam uang lewat jaringan informal, atau dari keluarga dan teman-teman (ILO, 2004b).¹³ Keberadaan kegiatan lembaga keuangan mikro tampaknya pun tidak membantu para pengusaha muda ini.¹⁴ Menurut hasil temuan survey, kaum muda putus sekolah memilih pekerjaan di sektor umum, diikuti oleh perusahaan multi-nasional dan perusahaan domestik besar; sedangkan hanya sebagian kecil para kaum muda yang tertarik untuk memulai usaha milik sendiri atau menemukan pekerjaan di perusahaan swasta nasional (Schirazki dan Reerink, 2004). Temuan ini menunjukkan perbedaan antara pengharapan kaum muda dengan realitas di pasar lapangan kerja di mana mayoritas dari peluang bekerja ada dalam UKM serta ekonomi informal. Namun bukti dari kewiraswastaan terdapat di daerah pedesaan di Indonesia; sekitar 50% dari kaum muda yang bekerja dalam kegiatan pertanian dan 21% kaum muda kota yang membuka usaha kecil sendiri bekerja di sektor perdagangan (Universitas Indonesia, 2004).

2.5. Hambatan Lain bagi Kaum muda untuk Memasuki Pasar Kerja

Selain keempat faktor yang mempengaruhi lapangan kerja kaum muda, ada beberapa hambatan lainnya bagi kaum muda dalam memasuki pasar lapangan kerja.

Lebih dari sepertiga kaum muda yang tidak bekerja enggan untuk memasuki pasar tenaga kerja

Upaya-upaya yang gagal dalam mencari kerja di sektor formal sering membuat kaum muda putus asa. Mereka akhirnya memasuki sektor informal dengan kualitas, produktifitas dan kesejahteraan yang rendah. Untungnya, sejak tahun 2001, SAKERNAS telah mengumpulkan data tentang para pencari kerja yang putus asa. Data menunjukkan bahwa jumlah kaum muda 15-24 tahun yang putus asa telah meningkat secara signifikan baik untuk laki-laki maupun perempuan. Proporsi dari mereka yang digolongkan sebagai penganggur namun tidak sedang mencari pekerjaan, karena takut tidak akan mendapat pekerjaan, adalah diatas 35% dan 40% untuk laki-laki dan perempuan pada tahun 2005 (Tabel 2.1.). Putus asa seperti ini terutama ditunjukkan oleh mereka yang memiliki latar belakang pendidikan lebih rendah. Hampir 58% dari pencari kerja pasif ini hanya memiliki sedikit pendidikan atau tidak sama sekali. Penganggur yang mencoba mendirikan usaha mereka sendiri adalah terutama mereka yang memiliki pendidikan rendah. Rendahnya tingkat pendidikan para pengusaha ini tidak lain menunjukkan bahwa mereka terlibat dalam kegiatan usaha kecil (Tabel 2.2.).

13 Diperlihatkan bahwa sebagian besar kaum muda yang memiliki usaha sendiri menjalankan perusahaan mikro dengan sekitar setengahnya melaporkan bahwa mereka adalah satu-satunya pegawai, sementara 34% hingga 45% lainnya mempekerjakan anggota keluarga. Kecilnya ukuran perusahaan mereka jelas terlihat dari fakta bahwa sedikitnya 65% usaha mereka bergantung pada simpanan mereka atau simpanan anggota keluarga, sementara hanya seperlima yang memiliki utang beredar. Sistem pinjaman ini, telah membatasi jumlah dana yang tersedia dan akhirnya membatasi besarnya kegiatan dan prospek pertumbuhan bagi para pengusaha muda.

14 Menurut BRI (2003 disebutkan dalam ILO, 2004b) dengan 36.000 koperasi kredit dan pinjaman primer dan sekitar 11 juta anggota, sektor koperasi hanya dapat merespon ke kebutuhan kredit mikro hingga 30%. Jeda antara permintaan dan pasokan finansial mikro ini didasarkan pada evaluasi terakhir layanan perbankan mikro BRI (Kupedes).

**Tabel 2.1. Persentase Distribusi Pengangguran menurut
Jenis, Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, Indonesia 2001-2005**

	2001				
	(1)*	(2)	(3)	(4)	Total
Laki-laki					
Kota+Desa					
15-19	68,01	0,88	25,4	5,7	100
20-24	83,34	1,62	13,33	1,71	100
25-29	84,77	0,64	11,4	3,19	100
Total (15-29)	77,85	1,17	17,5	3,47	100
30+	54,02	5,09	32,72	8,16	100
Total	72,94	1,98	20,64	4,44	100
Perempuan					
15-19	64,74	0,92	30,47	3,87	100
20-24	75,12	1,63	20,29	2,95	100
25-29	69,44	1,18	25,67	3,71	100
Total (15-29)	69,82	1,25	25,45	3,48	100
30+	34,55	3,95	51,18	10,32	100
Total	60,13	1,99	32,52	5,36	100

	2003				
	(1)*	(2)	(3)	(4)	Total
Laki-laki					
Kota+Desa					
15-19	61,49	0,82	31,93	5,76	100
20-24	76,51	0,69	18,98	3,82	100
25-29	75,93	1,21	19,68	3,18	100
Total (15-29)	70,9	0,83	23,85	4,42	100
30+	42,09	1,53	45,42	10,96	100
Total	64,35	0,99	28,76	5,91	100
Perempuan					
15-19	58,1	0,69	34,88	6,34	100
20-24	70,57	1,5	23,33	4,6	100
25-29	64,67	1,75	25,1	8,47	100
Total (15-29)	64,55	1,23	28,18	6,04	100
30+	26,97	1,82	54,83	16,38	100
Total	53,27	1,41	36,18	9,15	100

	2005				
	(1)*	(2)	(3)	(4)	Total
Laki-laki					
Kota+Desa					
15-19	61,67	0,55	34,6	3,18	100
20-24	81,37	0,4	15,71	2,51	100
25-29	78,04	0,88	17,23	3,85	100
Total (15-29)	74,13	0,55	22,32	3	100
30+	45,86	2,57	43,57	8,01	100
Total	68,11	0,98	26,84	4,07	100
Perempuan					
15-19	56,18	0,09	41,33	2,4	100
20-24	73,01	0,56	24,11	2,31	100
25-29	68,02	1,08	28,22	2,69	100
Total (15-29)	65,9	0,49	31,18	2,42	100
30+	28,23	1,95	63,36	6,46	100
Total	55,86	0,88	39,76	3,5	100

Catatan:

1. Mencari Pekerjaan

2. Mendirikan bisnis baru/perusahaan

3. Merasa Putus asa mencari pekerjaan

4. Mempunyai pekerjaan yang akan dimulai

*) Berdasarkan konsep standar

Tabel 2.2. Pengangguran menurut Jenis dan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin, Indonesia 2005

Jenis Pengangguran	Jenis Pengangguran				
	(1)*	-2	-3	-4	Total
Laki-Laki					
Dibawah SD atau tamat SD	19	20,92	53,25	48,03	29,56
Sekolah menengah pertama	24,12	60,64	28,09	30,97	25,5
Sekolah menengah atas	49,07	14,93	17,34	17,04	39,04
Diploma/Akademi	3,33	0,6	0,61	2,24	2,53
Universitas	4,48	2,92	0,72	1,72	3,36
Total	100	100	100	100	100
Perempuan					
Dibawah SD atau tamat SD	17,62	25,92	60,59	52,08	35,99
Sekolah menengah pertama	23,72	30,19	24,12	21,96	23,88
Sekolah menengah atas	46,95	32,93	14,48	19,94	32,97
Diploma/Akademi	5,42	2,59	0,67	3,15	3,43
Universitas	6,29	8,37	0,14	2,87	3,74
Total	100	100	100	100	100

Jenis Pengangguran	Jenis Pengangguran				
	(1)*	-2	-3	-4	Total
Laki-Laki+Perempuan					
Dibawah SD atau tamat SD	18,39	32,48	57,59	49,88	32,74
Sekolah menengah pertama	23,94	29,02	25,74	26,85	24,7
Sekolah menengah atas	48,13	29,94	15,65	18,37	36,04
Diploma/Akademi	4,26	1,8	0,65	2,66	2,97
Universitas	5,28	6,76	0,37	2,25	3,55
Total	100	100	100	100	100

Catatan:

1. Mencari Pekerjaan
 2. Mendirikan bisnis baru/perusahaan
 3. Merasa Putus asa mencari pekerjaan
 4. Mempunyai pekerjaan yang akan dimulai
- *) Berdasarkan konsep standar

Faktor-faktor Lainnya

Seperti dibahas dalam bagian sebelumnya, mayoritas pencari kerja muda bergantung pada keluarga dan teman untuk mencari pekerjaan. Ini kemungkinan besar adalah akibat rendahnya peran layanan kerja secara umum. Untuk mengimbangi ketidak-efisiensi dari lembaga ketenagakerjaan yang sudah ada, pemerintah mulai mengadakan pameran pekerjaan - *job fair* sejak beberapa tahun terakhir ini. Satu lagi hambatan terhadap masuknya kaum muda ke dalam pasar tenaga kerja mungkin sebagian adalah akibat dari peraturan penetapan upah minimum. Kenaikan besar dalam upah minimum selama beberapa tahun terakhir setelah krisis 1997/1998 telah mengakibatkan tingginya upah minimum yang relatif mendekati upah riil para kaum muda. Kenaikan ini dapat membuat pengusaha enggan untuk mengambil pegawai baru (**Bambang Widiyanto, 2003**).¹⁵ Posisi kaum muda yang kurang menguntungkan di dalam pasar tenaga kerja juga diakibatkan oleh kurangnya perwakilan dan suara. Mereka yang terwakili dan memiliki suara adalah mereka yang sudah memiliki pekerjaan. Jadi, mereka menjadi anggota serikat pekerja dan organisasi pengusaha. Bagi para pencari kerja muda, perwakilan seperti itu hampir tidak ada.

Periode transisi dari sekolah ke pekerjaan adalah bagian amat penting dalam hidup bekerja seseorang. Ini adalah periode di mana seseorang harus siap, dan mendapat kesempatan untuk mengerti peluang kerja serta pelatihan yang diperlukan. Fakta bahwa sistem pendidikan dan pelatihan sering menawarkan kurikulum yang tidak relevan atau tidak terakit dengan kebutuhan dari pasar tenaga kerja dan faktor-faktor sisi permintaan lainnya seperti ketersediaan peluang bekerja, ketimpangan gender dan pengharapan pasar tenaga kerja kaum muda yang tidak realistis tidaklah berhubungan dengan realita dari pasar tenaga kerja patut untuk diperhitungkan dengan serius.

¹⁵ Terlihat bahwa pada tahun 2002 peningkatan rata-rata 20% dalam upah minimum riil di beberapa propinsi di Indonesia telah mengurangi total lapangan kerja di kota berubah sebesar 2%, untuk perempuan dan kaum muda berkurang sebesar 6% dan pekerjaan bagi buruh yang kurang berpendidikan sebesar 4%.

Angkatan Kerja Muda dan Kebijakan Ketenagakerjaan: Respon Pemerintah

3.1. Prakata

Pemerintah menyadari bahwa peran generasi muda dalam pembangunan sangatlah strategis. Persepsi seperti itu disebutkan dalam kebijakan nasional Indonesia yang menganggap kaum muda sebagai salah satu dari sumber pengembangan bangsa yang harus dipupuk. Karena generasi muda diharapkan untuk menjadi pemimpin di masa depan, mereka haruslah bermutu tinggi dalam hal harus siap dalam hidup bermasyarakat. Pemerintah mengakui bahwa pengangguran kaum muda merupakan isu serius yang dapat memicu masalah sosial, ekonomi dan politik. Pengangguran kaum muda memberi dampak nasional dan global lainnya, terutama meningkatnya kekerasan, kejahatan dan ketidakstabilan politis. Masalah seperti itu menyebabkan kekhawatiran dan perlu ditemukan solusi dengan membuat kebijakan komprehensif. Sehubungan dengan lapangan kerja, strategi pengembangan yang disarankan oleh pemerintah dikategorikan secara meluas ke dalam dua sisi. Yang pertama adalah pendekatan sisi pasokan yang berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja kaum muda; yang kedua adalah pendekatan sisi kebutuhan, yang berupaya meningkatkan kebutuhan tenaga kerja ke arah perekrutan orang yang lebih muda.

Ada beberapa kementerian pemerintah yang bertanggung jawab atas pengembangan kaum muda. Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga memiliki mandat untuk mengembangkan generasi muda Indonesia. Ini termasuk pengembangan aspek-aspek olahraga, keorganisasian dan sosial. Kementerian negara lainnya memberi lebih banyak kontribusi tak langsung pada program-program nasional yang berhubungan dengan lapangan kerja kaum muda. Misalnya, Departemen Sosial yang bertanggung jawab atas pengembangan organisasi komunitas kaum muda (*Karang Taruna*) mengakui perannya yang terbatas sebagai fasilitator untuk pengembangan organisasi komunitas kaum muda. Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) dan terutama, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) adalah dua dari badan yang paling aktif untuk mengatasi pengangguran kaum muda.

3.2. Kebijakan Ketenagakerjaan Kaum muda

Masalah serius dan berakar panjang yang dialami Indonesia adalah ketidak-mampuan untuk memberikan cukup banyak lapangan kerja bagi para kaum muda siap kerja. Satu lagi dimensi masalah ketenaga-kerjaan berhubungan dengan rendahnya mutu tenaga kerja. Karena itu, masalah pengangguran kaum muda harus dihadapi dengan membuat kebijakan komprehensif yang melibatkan faktor-faktor dari permintaan dan pasokan. Kebijakan pemerintah tentang lapangan kerja kaum muda terutama tercermin dalam kebijakan-kebijakan yang didukung oleh kedua departemen yang telah disebutkan.

3.2.1. Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas)

Di dalam Departemen Pendidikan Nasional, dua direktorat jenderal yang berperan sangat penting dalam menyalurkan kaum muda ke lapangan kerja adalah: Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah dan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Menurut UU No.20 tahun 2003, Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah memudahkan para kaum muda yang tidak dapat bersekolah untuk menyelesaikan pendidikan formal mereka melalui program penyamaan. Melalui program ini, para kaum muda putus sekolah diberikan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan mereka agar dapat memasuki pasar tenaga kerja.¹⁶ Selain itu, Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah memberikan pelatihan berbasis komunitas yang melibatkan kegiatan mencari nafkah untuk kaum muda, pelatihan kepemimpinan, pelatihan manajemen serta pelatihan kewiraswastaan.¹⁷

Di dalam Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah di Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Pendidikan Kejuruan mendapat mandat untuk memberikan pendidikan kejuruan bagi siswa. Karena pendidikan kejuruan dianggap sebagai pendidikan terakhir di mana para siswa diharapkan untuk memasuki pasar tenaga kerja setelah menyelesaikannya, maka direktorat ini mencoba mempermudah siswa dengan proses penghubung ke dalam dunia kerja. Selain itu, direktorat ini juga mengawasi pelaksanaan pendidikan kejuruan di negara itu dan menentukan standarnya. Kolaborasi dengan perusahaan swasta untuk melakukan pemagangan dan program pelatihan di tempat kerja bagi kaum muda juga diupayakan melalui Kamar Dagang dan Industri/KADIN Indonesia. Depdiknas telah memperkenalkan sistem pendidikan ganda dengan bantuan dari negara-negara donor untuk menghubungkan dunia pendidikan dengan dunia kerja. Pendirian Majelis Pendidikan Kejuruan di tingkat nasional dan daerah regional dimaksudkan untuk memfasilitasi dan memantau penerapan pendidikan kejuruan termasuk program maganganya.¹⁸ Dengan diterapkannya otonomi regional, pemerintah daerah diharapkan untuk lebih aktif dalam mengembangkan skema pelatihan mereka sendiri di Wilayah mereka, dengan asumsi bahwa mereka mengetahui program-program tepat yang dibutuhkan untuk masyarakat lokal.

3.2.2. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans)

16 Program penyetaraan pendidikan ini memberi Paket A (setara dengan sekolah dasar), Paket B (setara dengan SLTP) dan Paket C (setara dengan SMU).

17 Situs Depdiknas www.depdiknas.go.id

18 Keanggotaannya datang dari beberapa berbagai departemen teknis, sektor swasta, tokoh masyarakat dan universitas.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah departemen pemerintah yang bertanggung-jawab untuk masalah tenaga kerja dan lapangan kerja. Pemerintah memulai kebijakan pasar tenaga kerja aktif melalui kegiatan-kegiatan yang meningkatkan sumber penghasilan, pelatihan keterampilan, informasi pasar kerja, dan penawaran/pencarian kerja *online* serta pameran pekerjaan - *job fair*. Tanggung-jawab untuk lapangan kerja bagi kaum muda terletak pada Direktorat Jenderal Penciptaan Lapangan Kerja dan Penempatan Dalam Negeri. Kebijakan tentang pengembangan sumberdaya manusia ditunjukkan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pelatihan seperti pelatihan pencari kerja dan program magang. Memfasilitasi pelatihan bagi pencari kerja merupakan tanggung-jawab dari Direktorat Jenderal Pelatihan dan Produktivitas. Direktorat Jenderal ini melaksanakan pelatihan bagi pencari kerja melalui Pusat-pusat Pelatihan Kejuruan miliknya.¹⁹ Selain itu, Direktorat Jenderal tersebut, bekerja sama dengan sektor swasta, menjalankan program magang untuk membantu para pencari kerja dalam lapangan kerja. Pada dasarnya, kebijakan pemerintah untuk lapangan kerja dimaksudkan untuk menciptakan lapangan kerja, mengembangkan keterampilan, melindungi tenaga kerja melalui pengawasan standar tenaga kerja dan hubungan industri. Penciptaan lapangan kerja dan kebijakan pengembangan keterampilan berhubungan teramat dekat dengan lapangan kerja kaum muda.

Langkah-langkah lainnya yang didukung pemerintah untuk menyediakan akses mudah bagi kaum muda untuk memasuki dunia kerja memperkuat layanan lapangan kerja publik, mengadakan *pameran pekerjaan*, meningkatkan panduan karir di sekolah-sekolah, dan mendirikan *IYEN*.

Penciptaan Lapangan Kerja

Kebijakan penciptaan lapangan Kerja dijalankan melalui program padat karya, program swa usaha dan usaha kecil dan menengah, serta pengembangan koperasi. Program-program yang melibatkan kelompok-kelompok tertentu dari tenaga kerja, seperti kaum muda pengangguran/setengah pengangguran di daerah perkotaan dan pedesaan dirancang untuk tidak hanya mengurangi pengangguran di kalangan kaum muda namun juga untuk menciptakan pekerjaan permanen. Program yang dijalankan melalui proyek padat karya dihubungkan ke program-program pengembangan regional. Langkah-langkah program juga dirancang untuk meluaskan penciptaan lapangan Kerja melalui penggunaan pekerja sukarela. Para kaum muda yang tertarik dikerahkan untuk menjadi sukarelawan dan bekerja bersama kaum muda melalui penyediaan pemanduan, pemantauan dan Pelatihan swa usaha.

Program-program lainnya untuk lapangan kerja kaum muda adalah (a) Pengembangan Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP) bagi lulusan perguruan tinggi dengan mengikut sertakan universitas lokal (2) Program Pengembangan Komunitas Swa-Bantu melalui United Nations Volunteer/Layanan Pengembangan Sukarelawan Lokal PBB (3) Program Pengembangan Swa Usaha yang Terdidik melalui keikut-sertaan LSM untuk lulusan sekolah menengah umum.²⁰ Program-program penciptaan lapangan kerja umum lainnya adalah "Menerapkan teknologi tepat guna untuk kelompok komunitas yang kurang mampu" dan "Mendirikan Kelompok Kegiatan Usaha Produktif untuk komunitas pedesaan".

¹⁹ Dengan pelaksanaan desentralisasi, kini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah; pemerintah pusat hanya menangani standarisasinya.

²⁰ Karena program-program ini diterapkan oleh pemerintah daerah dan penyanggah kepentingan, rincian dari program-program itu dijelaskan dalam Bagian 5.

Program TKPMP (*Tenaga Kerja Kaum Pemuda Mandiri Profesional*) tampaknya sangat mendukung program lapangan kerja kaum muda. Program ini telah dilaksanakan untuk waktu yang lama dan cukup berhasil. Meskipun kelompok target hanya meliputi lulusan perguruan tinggi/universitas, target tak langsungnya diharapkan dapat mencapai kaum muda yang berpendidikan lebih rendah. Setelah menyelesaikan program pelatihan ini, para lulusan muda diharapkan mampu mendirikan usaha mereka sendiri dan menciptakan lapangan kerja bagi mereka yang bukan lulusan universitas atau perguruan tinggi.

Kebijakan pengembangan keterampilan

Kebijakan pengembangan Keterampilan bertujuan meningkatkan mutu dan produktivitas dari sumberdaya manusia melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan kerja. Program yang paling umum dan berlanjut yang diberikan oleh pemerintah sehubungan dengan pengentasan pengangguran kaum muda adalah program-program yang berhubungan dengan pelatihan pencari kerja. Sebelum desentralisasi, ada 154 BLK yang terletak di semua ibukota propinsi dan di banyak ibukota kabupaten, termasuk enam pusat pelatihan kejuruan dibawah pengelolaan pemerintah pusat (Depnakertrans). Pusat-pusat pelatihan ini memberikan bermacam pelatihan seperti montir, otomotif, pengelasan, ahli listrik, dan berdagang serta pendidikan sekretaris dan pemegang buku. Hingga sedemikian jauh, pelatihan untuk menjadi pekerja dengan usaha kecil²¹ dan untuk menjadi wirausaha²² juga diberikan.

Sejak dilaksanakannya otonomi regional, kebanyakan BLK telah dipindahkan ke daerah yang menyebabkan kondisi BLK saat ini ada yang memburuk. Berbagai ragam program pelatihan telah dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan kerja kaum muda yang dapat digunakan di pasar lapangan kerja. Ini termasuk pengembangan sebuah kerangkakerja kualifikasi profesional nasional.

Dalam mereformasi sistem pelatihan teknis dan kejuruan, pemerintah mengubah pendekatannya ke arah pelatihan yang didorong permintaan dengan tujuan untuk menjamin bahwa pelatihan memenuhi kebutuhan pembangunan dan harus merespon kondisi di pasar tenaga kerja .

Depnakertrans menjalankan program magang yang ditujukan terutama bagi pencari kerja muda dengan bekerjasama bersama sektor swasta. Tergantung pada perusahaan yang ikut serta, program magang ini dapat dikategorikan menjadi magang domestik dan magang luar negeri. Untuk meningkatkan keikutsertaan perusahaan domestik dalam program ini, sosialisasi informasi tentang program magang ini telah dilakukan beberapa kali bagi perusahaan.

Sejak awal 1990an, kerjasama antara Depnakertrans dan Asosiasi (usaha) Kecil dan Menengah (IMM dalam bahasa Jepang) menghasilkan program magang luar negeri yang dikenal sebagai Program Magang IMM. Program ini ditawarkan oleh Asosiasi Usaha Kecil dan Menengah di Jepang untuk kaum muda Indonesia yang memiliki latarbelakang sekolah teknis tingkat lanjutan untuk menjalani pelatihan di tempat kerja di perusahaan-perusahaan anggota di bawah IMM. Setelah

21 Ini biasanya melibatkan gabungan dari pelatihan dalam metode bisnis, memfasilitasi akses ke kredit atau hibah dan akses ke tempat kerja

22 Pelatihan biasanya melibatkan pengembangan talenta kewiraswastaan yang penting untuk mempertahankan sebuah keunggulan kompetitif dalam sebuah ekonomi global.

menyelesaikan pelatihan di tempat kerja di Jepang, peserta pelatihan akan memperoleh kesempatan untuk bekerja di perusahaan Jepang yang beroperasi di Indonesia.

Meningkatkan Layanan Bursa Kerja

Di dalam sebuah perekonomian yang surplus tenaga kerja seperti di Indonesia, ketidak-cocokan pasar tenaga kerja cukuplah tinggi. Indikasinya mungkin tercermin pada tingginya tingkat pengangguran dan setengah pengangguran pada kaum muda. Pengangguran dapat terjadi karena meluasnya pengangguran friksi. Pencari kerja muda tidak dapat menemukan pekerjaan ketika pengguna tenaga kerja tidak dapat menemukan pencari kerja muda. Upaya memperkuat layanan lapangan kerja dianggap sebagai instrumen penting dalam menangani masalah pengangguran kaum muda di pasar tenaga kerja.

Salah satu prioritas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah membangun Indonesian-Jobnet, sebuah sistem pencocokan lapangan kerja dan calon pekerja sebagai sebuah layanan ketenagakerjaan *online*. Sistem *job-on-line* yang kini sedang dirintis di lokasi terpilih merupakan salah satu upaya bagi kaum muda untuk mendapatkan akses ke peluang kerja yang tersedia.

Pameran kerja

Pada tahun-tahun belakangan, Depnakertrans telah secara intensif mengadakan beberapa *pameran pekerjaan* yang mempertemukan calon pengusaha dengan calon pegawai, terutama pencari kerja muda. Upaya ini diadakan oleh Depnakertrans sendiri dengan anggaran pemerintah dan dengan disponsori oleh perusahaan swasta. Kegiatan-kegiatan itu biasanya diliput oleh media massa dan selalu dipenuhi oleh para pencari kerja. Ini mengindikasikan bahwa peluang bekerja sangat banyak dicari.

Melalui *pameran pekerjaan* ini kaum muda dapat memanfaatkan pertemuan Informasi pekerjaan tatap mata, serta ikut serta dalam interview di tempat untuk beberapa posisi. Rencananya adalah bahwa *pameran pekerjaan* seperti itu akan diperluas ke kawasan lainnya dalam kerja sama dengan pemerintah daerah.

Meningkatkan Panduan Karir di Sekolah-sekolah

Depnakertrans dan Depdiknas mendukung para guru dan pembimbing panduan karir di sekolah lanjutan. Diupayakan untuk menambahkan pengetahuan pegawai atau siswa baru tentang prinsip-prinsip pasar tenaga Kerja dan untuk memudahkan transisi dari sistem pendidikan ke dunia kerja sebelum benar-benar bekerja.

Jaringan Lapangan Kerja Kaum muda Indonesia (IYEN)²³

Untuk mengkoordinir dan menyelaraskan semua kebijakan dan program untuk kaum muda, pemerintah Indonesia dengan bantuan dari ILO telah mendirikan *IYEN*. Inisiatif ini dimaksudkan untuk mendirikan jaringan dan kemitraan diantara pemerintah, organisasi pengusaha, serikat buruh, organisasi kaum muda dan kelompok masyarakat lainnya untuk menyatukan upaya dan sumberdaya dalam mengentaskan pengangguran kaum muda.

Kesimpulan

Pemerintah sudah sejak lama berupaya cukup besar untuk mendukung pembangunan dan penciptaan lapangan kerja bagi kaum muda. Di masa lampau, berbagai departemen telah menjalankan program mereka sendiri di berbagai negara. Sebagai bagian dari kegiatan mereka, beberapa departemen telah menyiapkan berbagai komisi, dewan dan badan-badan lainnya. Lapangan kerja dan pelatihan yang berhubungan adalah Komisi Pendidikan kejuruan di tingkat nasional/propinsi dan datu II, Komisi Pelatihan Nasional, Komisi Perencanaan Tenaga Kerja, Komisi Manajemen Program dari Program Pengembangan Kewiraswastaan Kaum muda Profesional dan lainnya. Yang sangat sering terjadi, dalam satu kawasan, ada beberapa komisi atau dewan yang memiliki fungsi hampir serupa. Upaya seperti itu tidaklah efisien dan menguras sumberdaya secara tidak perlu. Dengan diterapkannya otonomi regional, pemerintah lokal diharapkan dapat menyatukan seluruh sumberdaya mereka dan memilah komisi-komisi yang sudah ada, dengan harapan membuang kesamaan dan tumpang-tindihnya fungsi. Dengan cara itu, sebuah komisi yang terkonsolidasi akan lebih efisien dalam menangani pengangguran kaum muda.

²³ Untuk detail lebih banyak, lihat Bagian 4.

Bagian 4

Peran ILO pada Masalah Ketenagakerjaan Kaum muda di Indonesia

4.1. Tingkat global

Kepedulian ILO terhadap isu lapangan kerja kaum muda sudah terlihat sejak dahulu. Sejak didirikan pada 1919, ILO telah bertujuan meningkatkan lapangan kerja dan kondisi kerja kaum muda (**ILO 2005a**).²⁴ Resolusi terakhir, No. 86 (1998) "meminta diprioritaskannya lapangan kerja kaum muda ... pengembangan strategi untuk melawan marginalisasi dan pengangguran kaum muda ... (pengembangan dari) sebuah strategi lapangan kerja kaum muda internasional" dan kerjasama dengan "badan-badan internasional lainnya untuk mempromosikan tindakan internasional tentang lapangan kerja kaum muda" (**ILO 2005b: 62-63**). Kini, didukung oleh sebuah keinginan baru yang mendesak di tingkat global untuk menemukan solusi atas kesulitan mendapatkan pekerjaan di kalangan kaum muda, ILO memperkuat komitmennya untuk memfasilitasi, mengkoordinasi dan menyediakan panduan teknis untuk sebuah program terintegrasi berupa upaya di lapangan kerja kaum muda. Ciri-ciri utama dari pekerjaan ini adalah peran besar dari para mitra sosial dalam mempromosikan pekerjaan yang layak serta pengentasan kemiskinan.

Di tingkat global, ILO berlaku sebagai Sekretariat untuk Jaringan Lapangan Kerja Kaum muda (YEN) dibawah Sekretaris Jenderal PBB. Jaringan Lapangan kerja kaum muda (YEN), yang diciptakan di dalam kerangka kerja Deklarasi Millenium di mana para Pemimpin Negara bertekad untuk "mengembangkan dan menerapkan strategi-strategi yang memberi kaum muda di mana saja suatu kesempatan riil untuk menemukan kerja yang layak dan produktif". Lapangan kerja kaum muda merupakan bagian tak terpisahkan dari Deklarasi Millenium itu sekaligus merupakan kontribusi utama untuk memenuhi Sasaran Pengembangan Millenium lainnya, termasuk yang berhubungan dengan pengurangan kemiskinan.

YEN didirikan sebagai respon terhadap Deklarasi Millenium (2000) dan bertekad untuk 'mengembangkan dan menerapkan strategi-strategi yang memberi kaum muda di mana saja suatu kesempatan riil untuk menemukan kerja yang layak dan produktif'. Sebagai tambahan,

²⁴ Resolusi tentang lapangan kerja kaum muda dan prioritasnya di dalam agenda ILO didokumentasikan dalam resolusi yang diformulasikan dalam sesi ke-64, ke-65, ke-69, ke-72 dan ke-86 dari International Labour Conference, yang masing-masing dibuat pada tahun 1978, 1979, 1983, 1986 dan 1998.

keputusan bahwa mengurangi pengangguran kaum muda adalah strategi utama sehubungan dengan MDG (target 16) dan untuk sasaran lainnya bertujuan untuk mengurangi kemiskinan, serta secara eksklusif mempertimbangkan MDG No.1 dan No. 8 yang merujuk pada kemitraan di seluruh dunia guna mencapai MDG, dimulailah suatu tindakan (ILO 2005a). Inisiatif seperti ini didemonstrasikan dalam sebuah aliansi global yang dibentuk di antara PBB, ILO dan Bank Dunia yang menghasilkan dibentuknya YEN. Indonesia menawarkan untuk menjadi negara pilot dalam YEN. Dengan latarbelakang ini, Kantor ILO Jakarta telah memfasilitasikan keikut-sertaan Indonesia di dalam YEN. Dibawah koordinasi Menteri Koordinasi untuk Urusan Ekonomi pada tahun 2003, Indonesia mendirikan Jaringan Lapangan Kerja Kaum muda Indonesia (**IYENetwork**).

4.2. Tingkat Nasional

Guna memfasilitasi operasi dari Jaringan Lapangan Kerja Kaum muda Indonesia dan kegiatannya di Indonesia, Proyek Lapangan Kerja Kaum muda (YEP) didirikan dan didanai oleh Pemerintah Belanda untuk periode 2004-2005.²⁵ Proyek ini dibangun dengan mandat ILO di bidang ketenagakerjaan dan melengkapi inisiatif lainnya yang dilakukan oleh ILO di Indonesia.

IYENetwork membutuhkan kolaborasi antara beberapa kementerian negara, Menteri Koordinator Ekonomi (Menko EKUIN) dan Depnakertrans. Sebuah Rencana Kegiatan Lapangan Kerja Kaum muda Indonesia (*IYEAP 2004-2007*) telah dikembangkan yang mengidentifikasi strategi untuk tindakan menangani masalah lapangan kerja kaum muda Indonesia. *IYEAP* mengidentifikasi kelompok-kelompok yang dibutuhkan untuk bekerja dalam kemitraan bersama pemerintah untuk menangani lapangan kerja kaum muda. Kelompok-kelompok yang masuk dalam kemitraan ini termasuk organisasi kaum muda, pengusaha dan buruh, serta LSM dan organisasi komunitas. Pihak lain yang diharapkan untuk memegang peran penting dalam membantu pemerintah memenuhi obyektifnya termasuk asosiasi pengusaha, dan organisasi masyarakat sipil (**ILO, 2004b**)

IYEN didirikan dalam tahap pertama. Dalam tahap kedua, fokus spesifik adalah untuk mendukung *IYEN* dalam mengembangkan sebuah rencana kegiatan nasional tentang lapangan kerja kaum muda dan strategi propinsi yang terkait. Dukungan juga akan diberikan untuk melembagakan Tim Koordinasi *IYEN* dan memilih para mitra *IYEN*. Sebuah komponen kedua yang memfokuskan pada pengidentifikasian dan memulai program-program yang inovatif dan kreatif untuk memberikan lapangan kerja atau peluang penghasilan bagi kaum muda.

IYEAP (**ILO, 2004b**) mengidentifikasi rekomendasi kebijakan untuk Indonesia, yang disebut sebagai empat pilar, yaitu

1. Mempersiapkan kaum muda untuk bekerja

Memastikan pendidikan dasar berkualitas untuk semua laki-laki dan perempuan muda, serta mengembangkan sebuah sistem pendidikan kejuruan dan teknis yang didorong permintaan;

²⁵ Proyek dimulai pada bulan April 2004 dan berakhir pada Februari 2006. Proyek ini melanjutkan proyek ILO sebelumnya yang dilaksanakan antara bulan Januari 2003 dan Februari 2004 dengan tujuan utamanya untuk mendukung Indonesia sebagai salah satu negara pilot dalam Jaringan Lapangan Kerja Kaum muda global.

2. Menciptakan lapangan kerja berkualitas untuk laki-laki dan perempuan muda

Memfokuskan pada pemaduan lapangan kerja di sektor formal, namun tanpa melupakan kebutuhan dari kaum muda yang miskin dan kurang beruntung;

3. Memupuk kewiraswastaan

Memberdayakan kaum muda dan memudahkan masuknya mereka ke dalam dunia usaha, serta transformasi bertahap dari ekonomi informal menjadi kegiatan sektor formal untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak dan lebih baik untuk para laki-laki dan perempuan muda; dan

4. Memastikan peluang yang setara

Memberi peluang yang sama untuk perempuan muda serta laki-laki muda

Dalam IYEAP (ILO, 2004b) keempat pilar ini diperluas untuk memberi fokus pada konsultasi bersama kaum muda dan para penyandang kepentingan di propinsi Jawa Timur.²⁶ Komitmen untuk terus berupaya dalam isu lapangan kerja kaum muda semakin diperkuat dalam *Decent Work Country Programme* (Program Negara Kesempatan Kerja Layak/DWCP) 2006-2007 dari ILO untuk Indonesia. Program ini telah mengakui penciptaan lapangan kerja untuk Pengentasan Kemiskinan dan Pemulihan Mata Pencarian, terutama bagi Kaum muda sebagai salah satu dari tiga area prioritas program negara. Yang terutama, DWCP akan memfokuskan untuk meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan serta kebijakan sehingga mereka dapat lebih memperlengkapi kaum muda untuk bekerja maupun menjadi wiraswasta.

Pelaksanaan proyek Lapangan Kerja Kaum muda Indonesia diselaraskan dengan berbagai departemen dan diupayakan untuk berkaitan dengan rencana dan program pemerintah. Proyek ini telah melaksanakan banyak upaya untuk menghasilkan perangkat, laporan tentang proses yang sedang berjalan, modul-modul pelatihan serta bermacam-macam panduan.

Hasil dari proyek antara lain adalah YEAP, strategi Lapangan Kerja Kaum muda di Propinsi Jawa Timur, strategi penerapan IYEAP, buku manual fasilitator serta peralatan untuk penerapannya, rencana kegiatan lapangan kerja kaum muda Indonesia, *Know About Business* (Pengetahuan Tentang Bisnis/KAB) dan *Start Your Business* (Memulai Bisnis Anda/SYB) dan *Pocket dan Mentor's Guides for Youth Seeking Work* (Panduan Saku dan Mentor untuk Kaum muda Pencari Pekerjaan). Alasan mengapa proyek memfokuskan pada pengembangan usaha kaum muda adalah karena fakta bahwa dampak dan hasilnya yang kemungkinan sangat besar.

Pada tahap sebelumnya, sebuah survei tentang transisi dari sekolah ke pekerjaan di Indonesia diadakan pada 2003. Ada wawasan menarik tentang hambatan-hambatan yang dihadapi kaum muda saat mencari pekerjaan.²⁷ Sebuah Laporan tentang Survei Transisi dari Sekolah ke Pekerjaan di Indonesia ditulis berdasarkan survei (Sziraczki & Reerink 2004). Proyek memfokuskan pada menyiapkan kaum muda untuk membuka usaha kecil atau untuk menjadi wiraswasta. Upaya-upaya

26 Pada awalnya, rencana tersebut hanya akan melakukan satu ronde lokakarya. Pemerintah propinsi Jawa Timur mengundang penyandang kepentingan dari seluruh propinsi untuk ikut serta dalam tiga lokakarya regional (lihat laporan tentang konsultasi jawa timur). Setelah lokakarya ronde pertama, ditemukan bahwa kaum muda belum benar-benar diwakili. Misalnya, lebih banyak laki-laki dari perempuan yang ikut serta; beberapa orang yang mewakili kaum muda tidak berada dalam kisaran usia yang tepat; dan jumlah kaum muda sangatlah sedikit sehingga suara mereka dianggap tidak terdengar dalam proses konsultatif.

27 Survei itu meliputi 2.180 kaum muda dari Jakarta, Jawa Tengah, dan Nusa Tenggara Timur dan 90 perusahaan. Ada lima jenis kuesioner yang dirancang untuk kelompok berbeda, mis. (1) kaum muda bersekolah (2) pencari kerja (3) pegawai, wirausaha dan pekerja yang bekerja (4) pengusaha dan manajer yang disurvei dan (5) kaum muda yang diwawancara oleh petugas dari Depnakertrans.

untuk meningkatkan semangat kewiraswastaan di kalangan kaum muda telah dijalankan oleh departemen pemerintah. Fokus berikutnya adalah untuk menggabungkan upaya-upaya untuk menjadi sebuah program yang diterima secara meluas. Satu lagi isu yang dikhawatirkan adalah proporsi yang besar dari sektor informal di mana banyak kaum muda bergabung. Ini adalah karena ekonomi informal merupakan salah satu dari sedikit pilihan lapangan kerja yang terbuka bagi pencari kerja yang kurang berpendidikan.

Meskipun komitmen pemerintah untuk memperjuangkan lapangan kerja kaum muda sudah ditunjukkan oleh pembentukan *IYEAP*, kesinambungannya di masa depan masih harus dibuktikan.

Bagian 5

Apa yang Telah Donor, LSM, Pemerintah Setempat dan Lembaga Internasional Lakukan Sejauh Ini?

Walaupun kewajiban atas perkembangan para kaum muda berada di tangan pemerintah, pemerintah membutuhkan dukungan dalam merealisasikan penerapan atas kebijakan-kebijakan dan program-program untuk kaum muda. Dukungan dapat diharapkan dari berbagai sumber di Indonesia, lembaga-lembaga internasional dan negara-negara donor, yang berdasarkan pada persetujuan bilateral atau multilateral.

5.1. Lembaga-lembaga International

Lembaga-lembaga internasional mencemaskan masalah lapangan pekerjaan bagi kaum muda sebagai masalah global yang dinyatakan dalam *Millennium Summit* tahun 2002. *IYEN* mengidentifikasi lapangan kerja bagi kaum muda melalui empat pilar, yaitu penciptaan lapangan kerja, *employability* (daya layak kerja), kesetaraan dan *entrepreneurship* (wirausaha). Dukungan dari agen international dapat berjalan melalui salah satu dari pilar-pilar ini.

Bank Dunia, *JBIC* dan *ADB* telah membantu pemerintahan Indonesia dalam mengembangkan daya layak kerja kaum muda melalui saluran pendidikan/pelatihan di negara Indonesia. Bantuan ini dalam bentuk beasiswa, termasuk meningkatkan kualitas pengajar. Akan tetapi, dukungan untuk kaum muda pengangguran jarang. Sejalan dengan struktur dan fungsi pemerintah, bantuan teknis atau bantuan program apapun yang berkaitan dengan penciptaan lapangan pekerjaan paling mungkin disalurkan melalui Depnakertrans.

Di masa lampau, Depnakertrans telah menggunakan pinjaman dari institusi keuangan internasional seperti Bank Dunia. Selama tahun 1980an, melalui proyek yang didanai oleh Bank Dunia, perkembangan sistem pelatihan, pelatihan dalam maupun ke luar negeri, Pusat Pelatihan Kejuruan dan yang lainnya dilakukan. Pada tahapan selanjutnya, proyek lain yang didanai oleh pinjaman Bank Dunia adalah proyek yang disebut dengan "*Skills Development Project*" (Proyek Pengembangan Keterampilan) (1994-1997) yang difokuskan pada perkembangan keterampilan

terutama untuk para pekerja di sektor manufaktur di propinsi-propinsi yang terpilih (Jawa Barat, Jawa Timur, dan Sumatra Utara). Sebuah komponen kecil di pusat Depnakertrans diabdikan untuk mengembangkan Program Pengembangan Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional /*Young Professional Entrepreneurship Development Program* (YPEDP). YPEDP seperti yang disebutkan sebelumnya diarahkan untuk mendidik para pencari kerja. Sementara itu, proyek yang didanai oleh ADB melalui Depdiknas mendukung beragam jenis aktivitas yang berbeda mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan yang lebih tinggi.

Keterlibatan PBB telah diketahui dan dihargai. Kerja sama antara ILO dan elemen-elemennya termasuk pemerintah (Depnakertrans) telah menghasilkan banyak program yang menguntungkan negara. *IYEN* merupakan salah satu hasil dari kerja sama semacam itu. Sebelum ini, pada akhir tahun 1980an hingga awal 1990an, ILO telah mendukung pemerintah (Depnakertrans) dalam perkembangan YPEDP yang sekarang ini telah diterapkan secara luas dalam skala nasional.

5.2. Negara Donor

Pendidikan yang bagus dan perkembangan keterampilan merupakan cara untuk meningkatkan daya layak kerja seseorang. Program pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk bantuan donasi yang paling umum yang diberikan oleh negara donor melalui dasar bilateral atau multilateral. Kebanyakan dari mereka adalah untuk kaum muda dari kelompok usia tertentu. Bantuan tersebut mencakup beasiswa, pelatihan/pendidikan ke luar negeri dan domestik untuk program dengan gelar/tanpa gelar. Contohnya adalah beasiswa dari *AusAid*, *British Council*, *USAID*, *JICA* dan program pengembangan pemerintahan asing lainnya. Di masa lampau, peluang ini hanya tersedia bagi para pegawai pemerintahan tetapi pada dekade-dekade belakangan ini, peluang ini juga terbuka bagi para partisipan non-pemerintahan.

Negara donor juga menyediakan bantuan teknis untuk mengembangkan pusat pelatihan kejuruan, unit pelatihan *mobile*, dan sistem pelatihan. Bantuan-bantuan ini didapatkan misalnya dari JICA, GTZ dan Korea. Pendirian pusat pelatihan instruktur CEVEST, yang berada di bawah Depnakertrans, diidentifikasi sebagai lembaga yang difasilitasi oleh pemerintah Jepang.

5.3. Sektor Swasta

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) merupakan hal yang relatif baru di Indonesia. Tetapi, beberapa perusahaan swasta yang besar, apakah dimiliki oleh swasta-nasional atau anak perusahaan dari perusahaan asing, membutuhkan dukungan yang berkelanjutan dari masyarakat sekitarnya. Program perkembangan masyarakat berusaha untuk membantu orang-orang mencapai kehidupan yang lebih baik. Perusahaan asing dan/atau perusahaan kerjasama (*joint venture*) seperti CALTEX, Shell, Indocement dan yang lainnya secara reguler menyediakan beasiswa bagi kaum muda Indonesia. Beragam kursus/pelatihan *ad-hoc* untuk masyarakat umum termasuk kaum muda seringkali ditawarkan.

Diantara perusahaan-perusahaan yang menyediakan program pelatihan ini adalah Astra, sebuah perusahaan berkaitan dengan Toyota – perusahaan otomotif Jepang. Perusahaan ini mengirimkan orang ke Jepang untuk menghadiri program magang di perusahaan induk sehingga para partisipan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dan menerapkannya pada pekerjaan mereka setelahnya. Astra juga dikenal memberikan pelatihan yang berkaitan dengan otomotif untuk kaum muda di negeri ini. Yayasan di bawah Astra yang bernama “Yayasan Dana Bakti Astra” menjalankan beragam program pelatihan untuk umum termasuk kaum muda.

Sektor swasta Jepang IMM (asosiasi dari SME Jepang) telah menyediakan kesempatan bagi para Indonesia muda untuk berpartisipasi dalam program magang di sektor industri di Jepang.

Asosiasi Pengusaha

Sebagai organisasi pengusaha dari sektor swasta dan asosiasi sektor swasta, APINDO memiliki mandat untuk meningkatkan kenyamanan pasaran tenaga kerja. Dengan reformasi sosial dan ekonomi, organisasi ini telah membuat kemajuan yang nyata dengan menjadi pilar yang kuat dari arsitektur *tripartite* Indonesia dan merupakan pendukung yang kuat dalam keamanan usaha. Sebagai bagian dari visinya dalam hal kompetensi dan produktivitas nasional, APINDO mengetahui peranan penting dari pengembangan keterampilan dan pelatihan SDM, khususnya bagi mereka yang memasuki pasaran tenaga kerja. Tidak dapat disangkal, APINDO menyadari kebutuhan atas peranan yang lebih aktif dalam menyediakan umpan balik industri kepada para pembuat kebijakan, institusi pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan daya layak kerja kaum muda. APINDO merupakan bagian dari *IYEN*, oleh karena itu peranannya dalam memfasilitasi dan meningkatkan lapangan pekerjaan bagi kaum muda sangatlah penting.

5.4. Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)

Ada beberapa LSM yang memfokuskan pada kualitas kerja kaum muda, misalnya adalah *GE Foundation* dan *Indonesian Business Link* (IBL).

LSM Asing/Internasional

GE Foundation telah berkomitmen untuk membuat dampak yang positif dalam masyarakat Indonesia melalui program beasiswa. Sejak tahun 1999, *GE Foundation* mendukung *Global Education Partnership* (GEP) dan mereka telah bekerja sama menuju tujuan yang sama untuk membangun potensi ekonomi dan tanggung jawab sosial dari para kaum muda yang kurang beruntung. Dukungan dalam hal bantuan di bidang pendidikan juga diberikan di Aceh. Melalui program GEP, *GE Foundation* membantu membuat para kaum muda di Wonosari dan Jogjakarta menjadi lebih percaya diri dan mandiri. Pada enam tahun belakangan ini, program pelatihan GEP yang disponsori oleh *GE Foundation* telah menguntungkan ribuan kaum muda Indonesia miskin yang telah menyelesaikan kursus intensif dalam perencanaan, pengoperasian, dan manajemen bisnis. Lusinan usaha-milik-kaum muda dan proyek pelayanan masyarakat di dalam dan di sekitar wilayah Yogyakarta dan Jawa Tengah juga diperhatikan.

Global Education Partnership (GEP) dan *GE Foundation* telah bekerja sama untuk mempromosikan kemandirian ekonomi diantara para kaum muda ekonomi rendah di Indonesia melalui *Entrepreneurship and Employment Training Program/Program Pelatihan Wirausaha dan Penciptaan Lapangan Kerja* (EETP) yang diadakan oleh GEP. Program percobaan tiga tahun ini dimungkinkan melalui dana bantuan sebesar US\$575,000 *GE Foundation*. Program percobaan ini memperlengkapi 420 orang pengajar dengan kapasitas untuk menyediakan hampir 6000 orang kaum muda usia 12 hingga 21 dengan keterampilan yang diperlukan untuk menjadi berkualitas dan mandiri dalam pasaran global.

Indonesian Business Links (Yayasan *Indonesia Business/IBL*) merupakan salah satu dari antara organisasi yang aktif dalam mendukung lapangan pekerjaan para kaum muda. Partisipasinya dalam *IYEN* dan partisipasi dalam program kaum muda merupakan hal yang penting. Organisasi ini dengan jaringannya yang luas merupakan hal yang menguntungkan sebagai partner demi suksesnya program lapangan pekerjaan kaum muda.

Program percobaan untuk para kaum muda yang sedang berlangsung adalah *Young Entrepreneurs Start-Up (YES) Programme/Program Pengusaha Muda* yang baru mulai. Program ini diterapkan secara bekerja sama oleh *Shell Corporation* di Indonesia, *Indonesia Business Links*, *Standard Chartered Bank*, *McKinsey and Company*, dan *Progress Foundation*. Program percobaan tiga tahun ini bertujuan untuk mempromosikan wirausaha diantara para kaum muda, dan untuk menciptakan model panutan untuk menginspirasi yang lainnya.

LSM Lokal

Banyak LSM setempat yang berpartisipasi dalam penerapan program yang disponsori pemerintah termasuk penerapan program yang berkaitan dengan kaum muda. Program yang disponsori pemerintah yaitu program pengembangan wirausaha melalui partisipasi organisasi non-pemerintahan memfokuskan pada para kaum muda. Target dari program ini adalah para lulusan SMU dengan latar belakang bisnis-keluarga. Mereka diajarkan untuk mendirikan bisnis melalui pelatihan wirausaha dan pelatihan *on-the-job* dalam kegiatan ekonomi produktif seperti Unit Koperasi Desa dan Pusat Industri Kecil.

5.5. Pemerintah daerah

Pemerintahan daerah merupakan penerap utama dari program yang diluncurkan oleh departemen teknis pemerintah. Beragam program penciptaan lapangan pekerjaan untuk kelompok pendidikan yang beragam telah diluncurkan oleh Depnakertrans. Mereka adalah untuk (a) lulusan universitas (b) lulusan SMU (c) kelompok komunitas yang kurang beruntung, dan (d) mendirikan komunitas bisnis pinggiran yang produktif.

(a) Program untuk lulusan universitas mencakup:

- ♦ TKPMP bekerja sama dengan universitas setempat yang berpartisipasi.
- ♦ Penugasan partisipan TKPMP di daerah pedesaan yang terpencil dalam kerangka kerja Program pengembangan desa terpencil.

- ♦ Penugasan TKPMP di daerah transmigrasi untuk mengembangkan koperasi desa dan usaha petani.
 - ♦ *Self-Help Community Development Program* di bawah program untuk Sukarelawan PBB – Pelayanan Pengembangan Domestik (*Domestic Development Services*).
- (b) Program untuk lulusan SMU dikenal sebagai *Educated Self-Employed Development Program through the participation of LSM*/Program Pengembangan Wirausahawan Terdidik melalui partisipasi LSM.
- (c) Program untuk komunitas yang kurang beruntung adalah melalui penerapan teknologi yang sesuai. Program ini menyebarkan dan menciptakan peluang kerja baru dalam sektor informal untuk menyerap orang-orang yang kurang beruntung di daerah terpencil. Lingkungan dari program ini memfokuskan pada penerapan dari teknologi yang tepat dengan cara yang praktis.
- (d) Program untuk komunitas pinggiran dilakukan melalui penerapan *Productive Business Activities Group*/Kelompok Kegiatan Bisnis yang Produktif di komunitas pinggiran. Tujuan utama dari program ini adalah untuk mengembangkan kualitas dan keterampilan dari komunitas pinggiran. Ia memfokuskan pada para kaum muda yang berhenti sekolah di daerah pinggiran dengan mendukung mereka untuk menggunakan sumber yang ada untuk pengembangan usaha. Aktivitas ini untuk menciptakan usaha yang produktif bagi orang-orang yang menganggur atau pengangguran terselubung di daerah pinggiran, di mana dibentuk kelompok yang terdiri atas 20 orang.

5.6. Universitas

Universitas setempat juga memainkan peranan dalam promosi lapangan kerja untuk para kaum muda. Pengaturan dari program yang disponsori pemerintah, TKPMP menunjuk universitas setempat sebagai penerap dari program yang dalam konsultasi dengan pemerintah daerah dan para pemegang kepentingan lainnya.²⁸ Dengan demikian, universitas setempat mengambil bagian secara aktif sebagai penghubung untuk pemerintah daerah dan pemerintah pusat (Depnakertrans) untuk menjalankan *Young Professional Entrepreneurs Development Program* (YPEDP) di daerah. Sebagai lembaga yang menerapkan, universitas setempat melapor ke komite manajemen dan melakukan sejumlah kegiatan yang mencakup pelatihan, magang, memulai usaha, konsultasi dan kegiatan pendukung lainnya.²⁹

28 Kebanyakan dari anggota komite manajemen adalah mereka yang sukses dalam bisnis (50 persen), dan dikepalai oleh salah seorang dari mereka. Para anggota dipilih oleh Universitas terkemuka dan Kantor Personil, dan didirikan oleh dekrit gubernur. Tujuan dari pendirian komite manajemen tersebut adalah untuk menciptakan lingkungan bisnis yang kondusif dan intelektual diantara kelompok target untuk memulai usaha mereka sendiri.

29 Pelatihan TKPMP diselenggarakan selama 30 hari dengan orientasi untuk meningkatkan motivasi, pengetahuan kewirausahaan melalui pendekatan teknis seperti Klasik: Motivasi Pencapaian dan pengembangan diri, Kewirausahaan, Manajemen Bisnis, Skema Keuangan dan Kredit, Pemasaran, Rencana dan Institusi Bisnis. Selain dari aktivitas seperti Kunjungan lapangan, Tutorial, presentasi rencana Bisnis, Magang, Memulai Bisnis, Layanan Konsultasi Lanjutan, dan aktivitas pendukung lainnya seperti Pelatihan Fasilitator Usaha, Pelatihan untuk Pelatih, dan Bantuan Keuangan juga diupayakan.

Kesimpulan

Bagian 5 menggambarkan sejauh mana lembaga-lembaga non-pemerintahan lainnya (international atau national), memainkan peranan mereka dalam kerangka kerja penciptaan lapangan kerja bagi para kaum muda. Lembaga-lembaga ini menyumbang pada program lapangan kerja bagi kaum muda melalui pilar-pilar daya layak kerja dan wirausaha.

Bagian 6

Kesimpulan dan Rekomendasi

6.1. Kesimpulan

Kaum muda di Indonesia, seperti halnya di banyak negara lain, menunjukkan perbedaan nyata dalam partisipasi angkatan kerja dan partisipasi kerja dibandingkan dengan orang dewasa. Perbedaan tersebut digambarkan dalam hal struktur pengangguran, setengah pengangguran, struktur lapangan kerja, dan sifat lainnya.

Potensi kaum muda belum digunakan secara penuh. Proporsi mereka yang tidak berada dalam angkatan kerja ataupun pendidikan jumlahnya besar. Nampaknya hal ini disebabkan oleh proporsi yang besar dari kaum muda yang putus asa untuk masuk ke dalam pasar kerja karena takut tidak dapat menemukan pekerjaan sama sekali. Situasi ini tentunya menimbulkan keprihatinan.

Kaum muda Indonesia lebih berpotensi menganggur dibandingkan orang dewasanya, sebuah pola yang juga dialami oleh banyak negara lainnya. Pada tahun 2006, perbandingan antara tingkat pengangguran kaum muda laki dengan dewasa adalah hampir 7 kali lebih tinggi. Sementara itu, tingkat pengangguran kaum muda wanita adalah hampir lima kali lipat lebih tinggi dari tingkat pengangguran dewasanya.

Walaupun banyak pencari kerja muda yang belum menikah masih bergantung pada keluarga mereka, persentase yang besar dari kaum muda menganggur dan belum menikah ini adalah pencari nafkah utama juga. Hal ini membuat mereka tidak memiliki pilihan lain daripada bekerja di ekonomi informal.

Banyak pencari kerja muda seperti halnya orang dewasa bergantung pada keluarga dan teman untuk mencari pekerjaan. Bursa kerja berada di rangking ketiga dalam hal metode yang digunakan untuk mencari lowongan pekerjaan.

Sebagian besar angkatan kerja Indonesia hanya memiliki latar belakang pendidikan yang rendah, sebuah pola yang juga dialami oleh angkatan kerja muda. Kualitas pendidikan yang rendah tersebut kemungkinan besar membuat akses terhadap kerja yang layak dan produktif menjadi amat sulit.

Masalah pengangguran/setengah pengangguran kaum muda mungkin diakibatkan oleh faktor sisi penawaran- dan permintaan- yang dapat dipecahkan melalui elemen daya layak kerja, ketidaksetaraan, kewirausahaan atau peluang kerja. Di sisi penawaran, kemungkinan masalahnya sebagian disebabkan oleh fakta bahwa kurikulum pendidikan dan pelatihan tidaklah relevan atau tidak berhubungan dengan permintaan pasar kerja. Sementara itu, di sisi permintaan, pertumbuhan

ekonomi belum menghasilkan peluang kerja yang memadai. Faktor lain seperti bias gender dalam pasar kerja, hambatan kewirausahaan, tingkat pendidikan/keterampilan yang rendah, dan kesenjangan antara aspirasi kaum muda dengan fakta di pasar kerja, seperti halnya layanan ketenagakerjaan yang tidak efisien, hanya memberikan dampak negatif pada permasalahan ketenagakerjaan kaum muda.

Periode transisi dari sekolah-ke-kerja adalah bagian penting dalam kehidupan kerja seseorang. Ini adalah periode ketika pencari kerja membiasakan diri dengan operasi pasar kerja, karir masa depan, dunia yang semakin global dan persyaratan pasar kerja dan lainnya.

Pemerintah telah berjuang untuk menemukan cara guna mengentaskan pengangguran dan setengah pengangguran. Banyak upaya yang telah ditujukan untuk mendukung pengembangan dan ketenagakerjaan kaum muda. Namun, analisis dampak pada beragam program tersebut sepertinya belum dilaksanakan. Koordinasi dan mekanisme antara departemen pemerintah terkait dan pemerintah pusat ke daerah perlu dibangun untuk mencapai hasil yang maksimum.

Badan non pemerintahan lainnya mulai dari lembaga keuangan internasional, negara donor, sektor swasta, LSM, universitas dan khususnya ILO, telah memainkan peranan penting mereka guna membantu pengentasan masalah pengangguran/setengah pengangguran di Indonesia.

6.2. Rekomendasi

Ada dua tipe kaum muda yang tidak bekerja; mereka yang aktif dalam mencari pekerjaan dan mereka yang tidak aktif dalam mencari pekerjaan. Tipe pertama adalah mereka umumnya memiliki pendidikan lebih baik. Tipe kedua adalah mereka yang memiliki sedikit pendidikan dan pasif dalam upaya pencarian kerja mereka karena merasa patah semangat. Ada kebutuhan untuk memiliki strategi yang berbeda dalam menangani situasi seperti ini.

Dalam kerangka pengentasan kemiskinan, seseorang perlu memberikan fokus lebih banyak pada kaum muda yang menganggur serta berpendidikan rendah yang tidak memiliki keuntungan seperti koneksi, jaringan, dan akses informasi.

Penciptaan Lapangan Kerja

Pengangguran menjadi fenomena pedesaan; usaha-usaha harus lebih diarahkan ke daerah pedesaan. Depnakertrans telah bekerja dalam program penciptaan lapangan kerja yang berbeda di daerah pedesaan melalui pengembangan aktivitas bisnis, komunitas yang mandiri dan program sukarelawan dan lainnya. Mungkin ILO dapat mempertimbangkan pengenalan terhadap pembangunan ekonomi lokal atau *local economic development* (LED).

Depnakertrans telah menyelenggarakan program padat pekerja untuk penciptaan lapangan kerja. ILO perlu mengenalkan kisah sukses dari pelaksanaan program ILO ASSIST untuk pengembangan infrastruktur pedesaan.

Perlu dorongan pemerintah untuk melaksanakan studi dampak analisis terhadap program-program yang ada khususnya program ketenagakerjaan kaum muda yang dikelola oleh Depnakertrans.

Analisis dampak terhadap jalur karir para lulusan sekolah juga sebaiknya dilakukan untuk mendapatkan masukan untuk peningkatan materi pendidikan dan pelatihan. Belajar dari pengalaman masa lalu dalam proses penerapan program-program yang ada. Selain itu, departemen pemerintah terkait harus mengadakan studi pelacakan secara rutin untuk para lulusan pendidikan dan pelatihan formal. Pusat penelitian dan pengembangan di departemen terkait memainkan peranan penting.

Di bidang kewirausahaan dan pengembangan UKM, pemerintah perlu menghidupkan kembali program bapak angkat – *Foster Parent Program*, sebuah kemitraan antara perusahaan besar dan kecil/menengah. Perusahaan besar diharapkan untuk menyediakan dukungan mentor dan modal awal untuk usaha kecil/rumah tangga di mana orang muda mulai berpraktek. Perusahaan besar juga harus mempertimbangkan kemungkinan untuk *outsourcing* (kegiatan usaha memborongkan satu atau beberapa kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri ke perusahaan lain) para anggota muda komunitas bisnis.

Dukungan untuk melakukan pameran produk yang dihasilkan pengusaha muda memberikan peluang untuk pemasaran.

Membangun hubungan antara LSM semacam PEKERTI untuk pemasaran terutama produk-produk kerajinan tangan untuk perusahaan kecil dan mikro yang akan membawa keuntungan bagi produsen mikro termasuk kaum muda.³⁰

Berkolaborasi dengan departemen terkait seperti Departemen Industri untuk pengembangan UKM dan semua layanan pengembangan bisnis yang telah dikembangkan departemen tersebut untuk berbagai tipe usaha yang berbeda dari industri rumah tangga (*cottage industry*) ke industri kecil dan menengah. Mempelajari semua upaya yang telah dilakukan oleh Departemen Industri dan Kementrian Negara di Bidang Koperasi dan UKM. Di masa lalu, mereka memiliki tipe program pengembangan bisnis khususnya untuk usaha mikro.³¹

Melibatkan kamar dagang dan industri serta organisasi pengusaha sebagai cara untuk membangun sebuah jaringan di antara dunia bisnis sebagai dukungan mentor untuk pengusaha muda

Kesetaraan

Untuk mencapai Sasaran Pembangunan Milenium akan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, kebijakan haruslah berfokus pada akses yang sama terhadap pendidikan dan pelatihan yang berkualitas dan sensitif gender bagi semua perempuan dan laki-laki muda, dan menghapus diskriminasi terhadap perempuan di pasar kerja.

³⁰ PEKERTI adalah Yayasan yang memfasilitasi pembangunan kesenian daerah dan kerajinan Tangan Orang Indonesia. Yayasan ini dibentuk sebagai sebuah lembaga pembangunan sosial pada tahun 1975. Yayasan ini adalah badan koordinasi nasional yang bekerja dengan 10 LSM di tujuh pulau berbeda. Pendekatan mereka adalah untuk mengembangkan kelompok mandiri dan memotivasi mereka untuk membentuk koperasi yang bekerja bersama dalam semua aspek produksi. Bimbingan yang ditawarkan: pengembangan kelompok mandiri, pengembangan produk, pemasaran dan pembentukan modal. Sementara mereka melatih kelompok untuk memasarkan secara domestik, Pekerti menawarkan layanan ekspor tambahan yang memungkinkan produsen untuk memasarkan produk ke negara termasuk Australia, Selandia Baru, Inggris, Austria, Switzerland, Amerika Serikat dan Kanada.

³¹ Contohnya, sebuah model "*Joint Enterprise*" atau yang disebut sebagai *Kelompok Usaha Bersama (KUB)* di daerah pedesaan

Peran dari Depnakertrans dalam mengurangi diskriminasi gender amatlah penting. Konsep peluang kerja yang sama perlu diterapkan secara serius. Depnakertrans seyogianya berupaya untuk mengenalkan EEO di sektor publik dan swasta.

Daya Layak Kerja

Upaya untuk meningkatkan daya layak kerja para pencari kerja telah lama dilakukan, contohnya penyediaan pusat pelatihan kejuruan oleh Depnakertrans. Ada kebutuhan untuk menghidupkan kembali BLK ini, terutama setelah desentralisasi. Hal ini karena keberadaan BLK itu penting untuk pencari kerja, terutama para pencari kerja yang tidak mampu pergi ke penyedia layanan pelatihan swasta. Peningkatan BLK-BLK ini memerlukan perhatian. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk menyeimbangkan fokus di antara para pencari kerja potensial (masih di sekolah) dan pencari kerja yang sebenarnya (sudah berada di pasar kerja).

Proyek ketenagakerjaan kaum muda akhir-akhir ini telah berfokus pada kewirausahaan melalui pengembangan usaha. Mungkin daya layak kerja dan strategi ketenagakerjaan kaum muda harus menjadi fokus selanjutnya.

Mengenalkan pelatihan berbasis komunitas untuk para pencari kerja. Tentunya ILO memiliki pengalaman yang luas dalam bidang ini. Kerja ini bisa dilakukan melalui struktur Departemen Dalam Negeri dan Depnakertrans.

Usaha yang semakin intensif telah dilakukan untuk memperkuat hubungan antara pendidikan dan kebutuhan pasar kerja. Depnakertrans memiliki direktorat khusus yang bertanggungjawab terhadap program pembelajaran magang karena program ini dapat menghubungkan dunia pendidikan dan dunia kerja. Bagaimana ILO dapat diharapkan untuk meningkatkan efektivitas program ini.

Sebuah pilihan untuk menggunakan Program Kewirausahaan Perempuan pelopor dari APINDO untuk mempromosikan pilihan kewirausahaan, terutama untuk perempuan muda juga harus dipertimbangkan. Program tersebut memiliki pendekatan tiga tingkat yang mencakup kewirausahaan dasar, keterampilan teknis dan fasilitasi akses terhadap kredit, yang mungkin diadaptasi untuk ditujukan sebagian kepada para pengusaha perempuan muda.

Informasi Pasar Kerja dan Panduan Karir

Depnakertrans telah memperkenalkan *the Job-On-Line*, sebuah mekanisme untuk menyediakan informasi pasar kerja kepada para pencari kerja. Selain itu, pameran kerja sudah seringkali dilaksanakan untuk menghubungkan penawaran dan permintaan pekerja. Usaha ini harus dilanjutkan dan dikembangkan di daerah lain juga.

Kesenjangan antara aspirasi kaum muda yang jauh dari realita pasar kerja dapat diatasi dengan penyediaan bimbingan karir dan penyuluhan yang tepat dalam lembaga pendidikan dan pelatihan. Bersama-sama, Depnakertrans dan Depdiknas harus meningkatkan usaha mereka di bidang ini.

Koordinasi

Keberhasilan program apapun terletak pada kemauan politik dan keseriusan dari para pemangku kepentingan. Karena Indonesia telah membentuk Jejaring Lapangan Kerja untuk Kaum Muda (*Indonesia Youth Employment Network*) dan telah menyusun IYEAP, maka upaya ini tergantung dari komitmen dan kepemimpinan pemerintah untuk melanjutkannya.

Walaupun kepemimpinan pemerintah amatlah penting, pemerintah memerlukan dukungan. Dukungan dari para pemangku kepentingan lainnya seperti komunitas bisnis amatlah penting. Komunitas bisnis harus menemukan cara bagaimana memanfaatkan potensi kaum muda secara maksimal, dan di saat bersamaan untuk mencegah dampak negatif penyebaran pengangguran kaum muda dan kaum muda setengah menganggur.

IYEN adalah sebuah jaringan dan kemitraan antara pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja dan kelompok masyarakat sipil lainnya. Pengalaman-pengalaman yang ada haruslah menjadi dasar dari pelajaran yang diperoleh. Apakah *IYEN* perlu memperluas keanggotaannya? Bagaimana membuat *IYEN* menjadi lebih bermanfaat? Bagaimana mengumpulkan dan memobilisasi sumber daya yang ada?

Dengan penerapan otonomi daerah, pemerintah daerah diharapkan untuk mengumpulkan semua sumber dayanya dan menyusun ulang komisi yang terkait dengan ketenagakerjaan, guna menghapus persamaan dan fungsi yang tumpang tindih. Dengan begitu, sebuah komisi yang kokoh dapat menangani permasalahan ketenagakerjaan kaum muda dengan jauh lebih baik. Ini adalah kesempatan di mana ILO mungkin dapat membantu melalui *IYEN*. Jaringan ini harus diperkenalkan ke pemerintah daerah yang tertarik terhadap jaringan ini dalam rangka mengatasi persoalan pengangguran kaum muda atau kaum muda setengah pengangguran mereka.

Selaraskan kebijakan dan program ketenagakerjaan kaum muda dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Panjang, *Poverty Reduction Strategy*, dan MDG. Bahas dengan Depnakertrans mengenai strategi ketenagakerjaan nasional, kebijakan yang pemerintah harapkan dan sedang diupayakan, dan bagaimana menerjemahkannya ke dalam program yang dikelola dengan baik untuk mengurangi persoalan pengangguran/setengah pengangguran.

Karena penerapan program apapun termasuk program ketenagakerjaan kaum muda dilaksanakan di tingkat daerah, maka penting untuk mengarusutamakan persoalan ketenagakerjaan kaum muda ke dalam pengukuran pemerintah tingkat provinsi dan kabupaten.

ILO perlu memperluas kemitraannya dengan lembaga lain, terutama dalam kaitan dengan desentralisasi. ILO juga perlu berkaitan dengan Departemen Dalam Negeri (DEPDAGRI) karena pemerintah daerah berada di bawah yurisdiksinya. Studi juga menunjukkan bahwa beberapa program Depdagri di daerah adalah untuk pengentasan kemiskinan.

Yang terpenting adalah karena penghapusan pengangguran dan setengah pengangguran adalah sebuah cara untuk mengurangi kemiskinan, maka ILO harus menyelaraskan semua upayanya untuk mencapai tujuan ini.

Daftar Referensi

- Badan Pusat Statistik. 2000. *The Labor Force Situation in Indonesia, 2000*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2001. *Results of the Population Census of Indonesia 1990*. Jakarta 2001.
- Badan Pusat Statistik. 2003. *The Labor Force Situation in Indonesia, 2003*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2004. *The Labor Force Situation in Indonesia, 2004*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2005. *Special tabulation based on the 2005 National Labor Force Survey in Indonesia*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2005. *The Labor Force Situation in Indonesia, 2005*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2006. *The Labor Force Situation in Indonesia, 2006*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 1996. *The Labor Force Situation in Indonesia, 1996*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 1999. *The Labor Force Situation in Indonesia, 1999*. Jakarta.
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2003. "Discrimination in the world of work: A brief look at the situation in Indonesia." Deklarasi mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja. Kantor Perburuhan Internasional, Kantor Jakarta, halaman 1-7.
- Organisasi Perburuhan Internasional, 2004a. *Global Employment Trends of Youth*. ILO Jenewa.
- Organisasi Perburuhan Internasional. Jakarta. 2004b. "Unlocking the Potential of Youth: Indonesia Youth Employment Action Plan 2004–2007." *An initiative of the Indonesia Youth Employment Network*. Jakarta.
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2004c. *Working out of poverty: ILO contribution to Indonesia's poverty reduction strategy*. Halaman:1-58. Jakarta.
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2004d. "Results of East Java Youth Consultation." *Youth Employment Program*. Kantor Jakarta.
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2005a. *Youth: Pathways to decent work. Promoting youth employment - tackling the challenge*. ILO Jenewa.
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2005b. *Millennium Summit - Dokumen Rancangan Hasil*. Paragraf 47.
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2005c. *Indonesian Decent Work Indicators data base (1990, 1999, 2003 and 2004)*. Disiapkan oleh Diah Widarti. Jakarta (tidak dipublikasikan). Kantor Jakarta.

Situs Web Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi www.nakertrans.go.id

Situs Web Departemen Pendidikan Nasional www.depdiknas.go.id

OECD. 2002. *Education at a Glance: OECD Indicators 2002*. Paris 2002.

United Nations of Development Program. 2005. *Human Development Report 2005*.

Universitas Indonesia. 2004. *Youth Employment in Indonesia: An Update* Lembaga Penelitian Ekonomi dan Masyarakat (LPEM), Jakarta.

Widarti, D. 2004. *Supporting Marginalized Women Producers: The Case of Indonesia*. makalah disajikan di pertemuan APEC SOM di Santiago, Chile.

Widarti, D (2007). *Changes in Employment Conditions in the Context of Globalization and Flexibilisation: the Case of Indonesia*. TRAVAIL. Organisasi Perburuhan Internasional. Jenewa

Widianto, Bambang. 2003. *Making the most of the minimum wage policy*. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional/BAPPENAS, Republik Indonesia. Jakarta