

MENGATASI MASALAH KETENAGAKERJAAN DALAM PJPT II SEBAGAI STRATEGI UNTUK MEMPERKOKOH KETAHANAN NASIONAL

Oleh

Sunarso dan Puji Lestari

Abstrak

Sebagai salah satu negara berkembang, Indonesia menghadapi tiga masalah besar dalam pembangunannya. Ketiga permasalahan tersebut adalah masalah ketenagakerjaan, masalah pemerataan pendapatan, dan masalah pengentasan kemiskinan. Ketiga permasalahan tersebut mempunyai kaitan yang sangat erat, di samping menduduki posisi sangat strategis dalam membentuk ketahanan nasional Indonesia. Tulisan ini mencoba untuk melihat salah satu aspek saja, yaitu ketenagakerjaan dikaitkan dengan ketahanan nasional.

Masalah ketenagakerjaan dalam PJPT I belum banyak terpecahkan. Pengangguran terselubung masih menumpuk di daerah pedesaan, sedangkan jumlah tenaga kerja setengah menganggur semakin memadati wilayah perkotaan. Padahal, dalam menyongsong era tinggal landas, masalah ketenagakerjaan yang kini populer dengan sebutan "sumber daya manusia" menjadi masalah strategis, sehingga masalah ketenagakerjaan merupakan kunci dari keberhasilan PJPT II mendatang.

GBHN 1993 khususnya dalam Repelita VI sebagai awal dari PJPT II mengamanatkan bahwa kebijaksanaan ketenagakerjaan lebih diarahkan pada upaya penciptaan dan perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu tenaga kerja, serta kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja. Guna mewujudkan amanat GBHN tersebut hendaknya masalah ketenagakerjaan dipecahkan secara integralistik, komprehensif dan lintas sektoral, mengingat masalah ketenagakerjaan sangat terkait dengan ketahanan nasional.

Pendahuluan

Dalam setiap negara khususnya negara yang sedang membangun, tujuan utama kebijaksanaannya diarahkan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya. Untuk mencapai kesejahteraan masyarakat tersebut, masalah utama yang dihadapi oleh setiap negara adalah:

masalah ketenagakerjaan, pemerataan pendapatan dan pengentasan kemiskinan (Gunawan Sumodiningrat, 1990:223).

Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang giat-giatnya membangun, masalah ketenagakerjaan merupakan persoalan besar dan bersifat sentral. Karena tidak saja masalah tersebut berkaitan dengan masalah ekonomi, tetapi juga sebagai salah satu pilar bagi stabilitas politik, sosial budaya dan hankam terutama pada masa mendatang. Memang kita tidak dapat memungkiri bahwa selama 25 tahun terakhir ini atau selama Pembangunan Jangka Panjang Tahap I (PJPT I) pembangunan nasional kita mengalami kemajuan yang cukup menggembirakan di berbagai sektor khususnya laju pertumbuhan ekonominya cukup tinggi. Berdasarkan data empirik yang dikumpulkan oleh Biro Pusat Statistik (BPS) selama ini memperlihatkan, pertumbuhan ekonomi kita selama Pelita I dan Pelita II telah dapat mencapai rata-rata 8% pertahun. Sedangkan dalam Pelita III hanya mencapai 6,5% saja pertahun, dalam Pelita IV Indonesia menghadapi kesulitan sebagai dampak resesi dunia sehingga tingkat pertumbuhan hanya mencapai 4% pertahun. Selama Pelita V pertumbuhan ekonomi kita naik rata-rata 6,8% pertahun. Walaupun pertumbuhan ekonomi kita selama PJPT I mengalami fluktuasi, akan tetapi telah secara keseluruhan pendapatan perkapita penduduk Indonesia telah dapat meningkat 5 kali, yaitu dari sekitar US \$100 pada awal Pelita I menjadi sekitar US \$530 pada awal Pelita V (BPS, 1989).

Berkaitan erat dengan hal tersebut, Prof. Sumitro mengemukakan bahwa masih menjadi masalah adanya ketimpangan pertumbuhan dan pendapatan antara sektor industri dengan sektor pertanian. Tingkat pertumbuhan sektor pertanian selama Pelita V hanya naik 2,7% pertahun. Menurutny, angka di bawah 3% ini berbahaya karena pertanian sudah menjadi landasan pembangunan kita. Sementara itu pertumbuhan sektor industri mampu mencapai angka 11%. Hal ini berarti pendapatan nyata per kapita sektor industri 4 kali lipat lebih besar daripada pendapatan tiap jiwa yang hidup di sektor pertanian, sementara hanya 13% saja dari angkatan kerja yang bekerja di sektor industri. Di lain pihak, dilihat dari tingkat produktivitas kerjanya, Sumitro mengungkapkan bahwa dari 72 juta angkatan kerja sekarang, hanya 44 juta orang yang benar-benar produktif, yaitu bekerja 36 jam per-

minggu (Sumitro Djojohadikusumo, Kompas 29 Oktober 1992). Itu berarti 44 juta tenaga kerja harus menanggung sekitar 180 juta jumlah penduduk Indonesia sekarang. Jadi, setiap orang yang bekerja produktif harus menanggung sekitar 4 orang. Andaikata dari 72 juta jiwa angkatan kerja benar-benar bekerja secara produktif, maka setiap orang hanya akan menanggung beban 2-3 orang saja. Inilah yang harus dicapai dalam Pembangunan Jangka Panjang Tahap II.

Faktor lain yang juga sangat berpengaruh terhadap masalah ketenagakerjaan di negara kita adalah penambahan penduduk dan angkatan kerja setiap tahun lebih besar dari penambahan lapangan kerja yang diciptakan. Di samping itu, kualitas tenaga kerja pada umumnya relatif rendah karena rendahnya pendidikan dan latihan keterampilan yang diperoleh. Di sisi lain, aspirasi dan harapan-harapan masyarakat akan pekerjaan sangat tinggi. Oleh sebab itu, dengan keterbatasan lapangan kerja yang tersedia dan rendahnya mutu tenaga kerja tersebut, membawa konsekuensi terhadap tingkat pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi serta menyebabkan tingkat produktivitas dan penghasilan yang rendah. Dengan demikian, sangatlah tepat apabila dalam GBHN 1993 terutama pada Repelita VI yang merupakan Repelita awal dari Pembangunan Jangka Panjang Tahap II, maka peranan sumber daya manusia (SDM) dan teknologi lebih mendapat perhatian dan porsi yang besar daripada sebelumnya.

Bertolak dari latar belakang masalah yang saya uraikan di atas, maka akan dicoba dibahas permasalahan berikut: "Kebijaksanaan apa yang semestinya dilaksanakan dalam upaya mengatasi masalah ketenagakerjaan pada PJPT II mendatang agar semakin bisa memperkokoh ketahanan nasional Indonesia?"

Kebijaksanaan Ketenagakerjaan dalam PJPT II

Kalau kita kembali melihat keadaan ketenagakerjaan di Indonesia ditandai oleh beberapa masalah pokok yang bersifat struktural, antara lain:

Pertama, terdapat kelebihan tenaga kerja dan kesempatan kerja yang ada belum bisa menyerap seluruh tenaga kerja yang tersedia. Laju pertumbuhan penduduk yang relatif cepat

sebesar 2,1% pertahun dalam periode 1961-1971 dan meningkat menjadi 2,3% pertahun dalam periode 1971-1980 kemudian turun lagi menjadi 2% pertahun dalam periode 1980-1990. Sedangkan dalam periode 1990 sampai dengan tahun 2000 pertumbuhannya diperkirakan 1,9% pertahun. Dengan laju pertumbuhan tersebut, penduduk Indonesia akan bertambah dari 146,8 juta jiwa dalam tahun 1980 menjadi 183,5 juta jiwa dalam tahun 1990, selanjutnya menjadi 222,8 juta jiwa pada tahun 2000 nanti. Pertambahan yang besar ini tidak diimbangi oleh perluasan kesempatan kerja. Bahkan pembangunan industri setelah Pelita I semakin menunjukkan perkembangan ke arah padat modal. Maka tidak dapat dielakkan munculnya masalah pengangguran yang makin lama makin membengkak jumlahnya.

Kedua, pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja tersebut akan menghasilkan struktur umur penduduk yang relatif muda, yaitu lebih dari 40% penduduk berusia di bawah 15 tahun. Hal ini berarti akan menuntut tersedianya fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan dan lapangan kerja yang cukup banyak.

Ketiga, ditinjau dari segi daerah dan sektor-sektor ekonomi, penyebaran tenaga kerja kurang merata. Misalnya, pulau Jawa dan Madura yang luasnya hanya 6,9% dari luas tanah di seluruh wilayah Indonesia didiami 62% dari jumlah penduduk Indonesia. Tidak meratanya penyebaran tenaga kerja mengakibatkan banyak sumber daya alam di luar Jawa belum dimanfaatkan secara optimal. Dari segi sektor ekonomi menurut hasil survai penduduk antar sensus 1985 baru empat sektor yang kelihatan dapat menyerap tenaga kerja, yaitu sektor pertanian 54,7%, sektor jasa 28,7%, sektor industri 9,3%, lain-lain 8,1%. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan antarsektor dalam menyerap tenaga kerja.

Keempat, dari segi pendidikan harus diakui bahwa sebagian besar tenaga kerja Indonesia berpendidikan rendah. Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan akan mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja. Dari data tahun 1990 menunjukkan bahwa dari 72 juta angkatan kerja, terdapat 78% yang hanya berpendidikan maksimal tamat Sekolah Dasar, 9,8% berpendidikan Sekolah Lanjutan Pertama, 10,5% tamat Sekolah Lanjutan Atas, dan hanya 1,7% saja yang tamat perguruan tinggi.

Melihat kenyataan tersebut, terutama dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan pemerintah selama PJPT I telah menggariskan beberapa kebijaksanaan, antara lain:

Di bidang kependudukan (keluarga berencana dan transmigrasi), di bidang pendidikan meliputi pendidikan formal dan non-formal, perluasan kesempatan kerja di luar sektor pertanian serta penyaluran tenaga kerja ke luar negeri. Tampaknya kebijaksanaan tersebut sangatlah tepat, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih cukup banyak ditemukan kendala-kendala. Tanpa menutup mata terhadap hasil yang telah dicapai, tetapi masih perlu juga dipertanyakan, apakah kebijaksanaan yang telah dilaksanakan selama PJPT I sudah dapat mengatasi masalah ketenagakerjaan di negara kita? Seperti misalnya, program Keluarga Berencana yang bisa dikatakan cukup berhasil dalam menekan laju pertumbuhan penduduk. Dari hasil penelitian Masri Singarimbun, yang didasarkan atas laporan BKKBN bahwa pemakaian kontrasepsi baik berupa pil, IUD, kondom, suntikan maupun bentuk lainnya terus mengalami peningkatan. Pada akhir Pelita I (1973/1974) tercatat sebanyak 1.680.665 peserta aktif, dalam Pelita II (1978/1979) jumlah peserta KN aktif melonjak lebih tiga kali lipat dari angka tersebut menjadi 5.541.517. Selanjutnya, pada akhir Pelita III (1983/1984) tercatat sebanyak 14.422.551 peserta KB aktif, serta pada bulan Desember 1987 sudah tercatat 17.875.809 orang.

Di sisi lain, program transmigrasi sebagai salah satu upaya untuk mengurangi tekanan penduduk di daerah padat (seperti Jawa, Madura, Bali) ke daerah yang masih jarang penduduknya, dengan harapan dapat meningkatkan taraf hidupnya. Kalau dilihat perkembangan dari program transmigrasi tersebut dapat diungkapkan bahwa dalam Pelita I hanya berhasil ditransmigrasikan 180.700 orang, dalam Pelita II berhasil ditransmigrasikan sebanyak 82.000 kepala keluarga. Sedangkan Pelita III yang ditargetkan sekitar 500.000 kepala keluarga atau sekitar 2,5 juta orang, baru berhasil kira-kira 339.000 kepala keluarga (Ensiklopedi Populer Politik Pembangunan, 1988:276).

Dari kenyataan di atas, jika kita mencoba untuk mengevaluasi apakah program Keluarga Berencana dan program transmigrasi bisa dikatakan berhasil, jika jumlah akseptor dan transmigran dibandingkan dengan angka kelahiran dan jumlah

penduduk yang pindah ke pulau Jawa yang jumlah relatif besar? Begitu juga dalam bidang pendidikan khususnya dalam pendidikan nonformal, selama Repelita V telah berhasil dilatih sekitar 6 juta orang tenaga kerja dengan rincian sebagai berikut: 2,1 juta orang untuk tenaga produksi, 1,76 juta orang tenaga penjualan, 1,38 juta orang di sektor pertanian, dan sekitar 0,76 juta orang untuk tenaga jasa. Sedangkan tingkat pendidikan formal selama Repelita V, khususnya bagi angkatan kerja baru, berdasarkan proyeksi Depdikbud diperkirakan akan terdapat 12,6 juta lulusan. Dari jumlah itu sebesar 38,9% dari SD, 27,8% dari SLTP, dan 33,3% dari SLTA. Mereka ini akan memasuki pasar kerja. Masalahnya sekarang adalah apakah semakin maju dan meratanya pendidikan tersebut mampu membuat lulusannya semakin cerdas, terampil, dan siap pakai? Bagaimanakah peranan pendidikan dalam menanamkan nilai dan kesadaran bahwa kerja fisik bukan merupakan sesuatu yang hina dan kesempatan kerja tidak hanya perlu dicari, tetapi harus diciptakan sendiri? Di lain pihak, jika kita berbicara masalah produktivitas maka akan bertentangan dengan luasnya kesempatan kerja sebab bukankah produktivitas berarti pula mempersempit kesempatan kerja.

Dalam kaitan dengan masalah tersebut, sangatlah tepat seperti apa yang disinyalir oleh Prof. Sumitro, bahwa tuntutan perluasan kesempatan kerja dan masalah pengangguran dalam masa PJPT I belum banyak terpecahkan. Pengangguran terselubung masih menumpuk di daerah pedesaan, sedangkan jumlah tenaga kerja setengah menganggur semakin memadati wilayah perkotaan (Sumitro Djojohadikusumo, Kompas 26 Oktober 1992). Dengan demikian, dalam menyongsong era tinggal landas, masalah ketenagakerjaan yang kini populer dengan sebutan "sumber daya manusia" menjadi masalah strategis, karena kunci keberhasilan Pembangunan Jangka Panjang Tahap II tertelak di sana. Andaikata tidak ditangani secara seksama, tak mustahil akan menjadi bumerang khususnya bagi stabilitas ekonomi yang telah mantap selama ini. Apalagi mengingat jumlah orang yang memasuki pasar tenaga kerja setiap tahun yang diperkirakan 2,5 juta orang (Tempo, 10 April 1992).

Kebijaksanaan di bidang Ketenagakerjaan dalam PJPT II

Jika di satu sisi kita melihat bahwa pertumbuhan penduduk yang cepat serta jumlah penduduk yang besar menjadi salah satu penyebab utama masalah ketenagakerjaan, justru di sisi lain penduduk merupakan modal dasar pembangunan. Karena jumlah penduduk yang besar, apabila dapat dibina dan didayagunakan dengan baik akan dapat menjadi modal dasar yang efektif untuk mencapai tujuan pembangunan. Namun, bagi negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, jumlah penduduk yang besar pada umumnya menjadi masalah, antara lain karena daya dukung ekonomi yang terbatas, tingkat pendidikan dan tingkat produktivitas tenaga kerja rendah, serta penyebaran penduduk dan tenaga kerja yang tidak merata baik secara regional maupun secara sektoral. Maka dari itu, tantangan yang kita hadapi terutama dalam menyongsong PJPT II ini adalah bagaimana membina dan mendayagunakan tenaga kerja yang demikian banyaknya agar menjadi modal dasar yang efektif dalam pembangunan. Untuk itu, kebijaksanaan yang strategis perlu diletakkan dan program-program pragmatis perlu dikembangkan. Masalah ketenagakerjaan adalah bersifat lintas sektoral. Oleh sebab itu, perlu dukungan kebijaksanaan dan program dari berbagai instansi serta perlu adanya koordinasi dengan instansi lain, baik pemerintah maupun swasta.

Secara khusus kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam Pembangunan Lima Tahun Keenam pada GBHN tahun 1993, meliputi:

Pertama. Pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja tinggi. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh dan ditujukan pada peningkatan pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, efektif dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan usaha. Pengadaan tenaga kerja yang merupakan bagian dari perwujudan kebijaksanaan perencanaan ketenagakerjaan nasional harus mendorong pemerataan kesempatan kerja antardaerah dengan memperhatikan potensi angkatan kerja setempat.

Kedua. Peningkatan kesadaran akan produktivitas, efisiensi, efektivitas dan kewirausahaan serta etos kerja yang tinggi dilaksanakan melalui berbagai kegiatan motivasi, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas kerja berdasarkan rencana ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu dan menyeluruh.

Ketiga. Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan memelihara kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya yang perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneter, kondisi pemberi kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja. Khusus bagi tenaga kerja wanita perlu diberi perhatian dan perlindungan sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya.

Keempat. Kelijaksanaan pengupahan dan penggajian didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga tenaga kerja dalam sistem upah yang tidak menimbulkan kesenjangan sosial, dengan mempertimbangkan prestasi kerja dan nilai kemanusiaan yang menumbuhkan rasa harga diri. Pengupahan dan penggajian, kondisi kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja, pendayagunaan tenaga kerja termasuk tenaga kerja wanita serta hubungan industrial Pancasila, serta syarat-syarat kerja lainnya pelaksanaannya perlu ditingkatkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang pada hakikatnya merupakan ekspor jasa penghasil devisa diselenggarakan dengan efisien dan dengan memberikan kemudahan serta perlindungan yang diperlukan baik di dalam negeri maupun di luar negeri sebagai bagian dari perencanaan ketenagakerjaan nasional dengan tetap memperhatikan harkat dan martabat serta nama baik bangsa dan negara. Penggunaan tenaga kerja asing dilakukan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal serta mendorong alih teknologi (GBHN 1993).

Melihat dari apa yang digariskan dalam GBHN tahun 1993, mengenai kebijaksanaan ketenagakerjaan tersebut, maka

masalahnya sekarang bagaimana strateginya dalam upaya melaksanakan kebijaksanaan tersebut sehingga masalah ketenagakerjaan di Indonesia relatif bisa diatasi.

Kebijaksanaan Ketenagakerjaan yang Perlu Ditempuh Guna Memperkokoh Ketahanan Nasional Indonesia

Sebagaimana telah diuraikan di atas, bahwa masalah ketenagakerjaan di Indonesia merupakan suatu masalah yang sangat strategis dalam pembangunan. Karena tidak saja berkaitan dengan masalah ekonomi, tetapi sangat terkait dengan aspek politik, sosial budaya dan keamanan.

Dengan demikian, dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan dalam menyongsong PJPT II, maka kebijaksanaan yang strategis perlu diletakkan serta program-program pragmatis perlu dikembangkan; seperti misalnya:

1. Kebijakan Perluasan Lapangan Kerja

GBHN tahun 1993 telah menggariskan kebijaksanaan ketenagakerjaan khususnya dalam penciptaan dan perluasan lapangan kerja hendaknya dilakukan melalui program-program khusus untuk kelompok angkatan kerja tertentu, seperti program mengatasi pengangguran di pedesaan, program pembinaan terhadap pengusaha dan pedagang ekonomi lemah, program penggantian tenaga kerja asing dengan tenaga kerja Indonesia, dan sebagainya. Wujud kegiatannya antara lain berupa proyek padat karya, Inpres Desa, TKS BUTSI, Transmigrasi, AMD, dan sebagainya. Di samping itu, sektor informal terus dikembangkan karena ternyata mampu menyerap sebagian besar angkatan kerja Indonesia.

2. Kebijakan Program Latihan

Rendahnya mutu tenaga kerja tidak hanya mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja dan penghasilan, tetapi juga menyulitkan pengolahan sumber daya alam yang melimpah. Indonesia sebenarnya memiliki keunggulan komparatif di bidang sumber daya alam dan jumlah tenaga kerja. Oleh karena itu, keahlian dan keterampilan tenaga kerja tersebut perlu ditingkatkan, supaya tenaga kerja yang besar tersebut benar-benar dapat menjadi kekuatan efektif dalam pembangunan.

Peningkatan mutu tenaga kerja dapat dilakukan melalui tiga jalur utama, yaitu jalur pendidikan formal, jalur latihan kerja dan jalur pengembangan di tempat kerja. Pendidikan formal sangat efektif untuk pembentukan dan pengembangan kepribadian, bakat, sikap mental, pengetahuan dan kecerdasan. Sedangkan latihan kerja merupakan jembatan penghubung antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Latihan kerja lebih menekankan pada keterampilan yang sering terkait dengan dunia kerja dan persyaratan-persyaratannya. Oleh karena itu, latihan kerja akan lebih bersifat fleksibel dibandingkan dengan pendidikan formal. Upaya kongkrit yang semestinya dilaksanakan dalam kebijaksanaan ini adalah kita harus tahu industri masa depan apa yang akan kita tumbuhkan. Apakah industri padat modal yang menyerap sedikit tenaga kerja tetapi membutuhkan investasi tinggi, ataukah industri padat karya yang lebih menitikberatkan penyerapan tenaga kerja dalam jumlah besar. Sebenarnya kita ingin mengembangkan atau menciptakan tenaga kerja yang bisa menciptakan lapangan kerja. Oleh karena itu, peranan BLK perlu ditingkatkan dan diharapkan bisa terkait dengan program bapak angkat. Begitu juga dengan program Politeknik lebih dimantapkan lagi serta sudah saatnya kembali meninjau sekolah kejuruan yang dihapus beberapa tahun yang lalu.

3. Kebijakan Pengupahan dan Hubungan Industrial

Bagi mereka yang sudah bekerja perlu dijamin kepastian pekerjaannya, penghasilannya, kesehatan dan keselamatannya. Oleh karena itu, tiap-tiap perusahaan harus dikembangkan hubungan industrial yang didasarkan pada pandangan hidup bangsa, yaitu Pancasila.

Kesejahteraan karyawan harus ditingkatkan melalui sistem pengupahan yang rasional dan sesuai dengan harkat kemanusiaan. Dengan perkembangan teknologi dan persaingan kualitas dewasa ini, maka pemberian upah murah tidak lagi relevan untuk diikuti oleh pengusaha. Keunggulan perusahaan sekarang ini terletak pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, tingkat upah, dan ketenteraman kerja. Oleh karena itu, untuk menyongsong Repelita VI sebagai awal PJPT II harus diusahakan agar: (a) Sebagian perusahaan telah memiliki paling sedikit peraturan perusahaan. (b) Sebagian besar

perusahaan harus melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja. (c) Upah minimum di setiap daerah harus lebih besar dari kebutuhan fisik minimum.

Dari strategi kebijaksanaan ketenagakerjaan yang telah diuraikan di atas, jelaslah tampak bahwa masalah ketenagakerjaan haruslah dilihat secara integralistik dan komprehensif sebagai suatu ciri dari metode ketahanan nasional. Selain itu, sasaran yang ingin dicapai dari kebijaksanaan ketenagakerjaan haruslah sesuai dengan prinsip ketahanan nasional, yaitu kesejahteraan (prosperity) dan keamanan (security).

Penutup

Dari keseluruhan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

Masalah ketenagakerjaan dalam masa PJPT I belum banyak terpecahkan, pengangguran terselubung masih menumpuk di daerah pedesaan, sedangkan jumlah tenaga kerja setengah menganggur semakin memadati wilayah perkotaan.

Dalam menyongsong era tinggal landas, masalah ketenagakerjaan yang kini populer dengan sebutan sumber daya manusia menjadi masalah strategis sehingga masalah ketenagakerjaan merupakan kunci dari keberhasilan PJPT II mendatang.

Dalam GBHN 1993 khususnya dalam Repelita VI sebagai awal dari PJPT II, kebijaksanaan ketenagakerjaan lebih diarahkan pada upaya penciptaan dan perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu tenaga kerja, serta kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan sangat terkait dengan ketahanan nasional, oleh karena itu masalah tersebut hendaknya dipecahkan secara integralistik, komprehensif dan lintas sektoral.

Daftar Pustaka

Bintoro Tjokroamidjojo dan Mustopadidjadja. 1983. *Teori Strategi Pembangunan Nasional*. Jakarta: Gunung Agung.

Biro Pusat Statistik. 1989. *Statistik Indonesia*.

- Gunawan Sumodiningrat. 1990. "Demokrasi Ekonomi: Masalah Pemerataan Pembangunan" *Prospek*, no.2 Vol.2 PPSK Yogyakarta.
- Garis-garis Besar Haluan Negara tahun 1993.*
- Masri Singarimbun. 1988. "Pencapaian Program Keluarga Berencana di Indonesia" *Prisma* - LP3ES no.3 tahun XVII.
- Moeljarto Tjokrowinoto. 1987. *Politik Pembangunan: Sebuah Analisa Konsep, Arah dan Strategi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Sumitro Djojohadikusumo. 1992. "Perekonomian dalam PJPT II Tidak Alami Perubahan Berarti" *Kompas*, 26 Oktober.
- Sumitro Djojohadikusumo. 1992. "Ketimpangan Pendapatan Sektor Industri dengan Pertanian Sudah Membahayakan" *Kompas*, 29 Oktober.
- Suharsono Sagir. 1982. *Kesempatan Kerja Ketahanan Nasional dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Sadono Sukirno. 1982. *Ekonomi Pembangunan Proses Masalah dan Dasar Kebijaksanaan*. Bina Grafika.