

PERENCANAAN PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA (TENAGA KERJA) INDONESIA

Oleh:

I Made Sarmita

Jurusan Pendidikan Geografi, FIS UNDIKSHA
madesarmita@ymail.com

ABSTRAK

Secara kuantitatif penduduk usia kerja di Indonesia adalah yang paling besar namun disertai dengan kualitas yang masih tergolong rendah. Untuk itu, pembahasan mengenai perencanaan sumber daya manusia khususnya tenaga kerja merupakan hal yang mendesak. Penulisan artikel ini memfokuskan pembahasan mengenai urgensi perencanaan tenaga kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan tenaga kerja, dan kebijakan dalam ketenagakerjaan yang dikaji menggunakan metode rasionalistik dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pentingnya perencanaan tenaga kerja karena merupakan fungsi manajemen SDM yang mengorientasi pada penyusunan langkah-langkah strategi menyiapkan tenaga kerja secara tepat dalam jumlah dan kualitas yang diperlukan, berangkat dari berbagai fakta dan data. Perencanaan tenaga kerja dipengaruhi faktor eksternal, internal dan persediaan tenaga kerja. Kebijakan tenaga kerja di Indonesia beranjak dari isu-isu ketenagakerjaan yang ada. Beberapa kebijakan yang sudah diterapkan seperti memperluas kesempatan kerja, menerapkan sistem padat karya, pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan teknologi tepat guna, penciptaan wirausaha baru, penciptaan industri kreatif, serta pendayagunaan tenaga kerja penggerak perluasan kesempatan kerja.

Kata Kunci: Perencanaan, Faktor-Faktor, Kebijakan, Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Perencanaan pembangunan seyogyanya berorientasi kependudukan (*people centered development*), mengingat penduduk sebagai fokus dan dasar utamadalam berbagai aspek pembangunan. Pembangunan baru dapat dikatakan berhasil jika mampu meningkatkan kesejahteraan penduduk dalam arti luas yaitu kualitas fisik maupun non fisik yang melekat pada diri

penduduk itu sendiri. Keadaan penduduk yang ada sangat mempengaruhi dinamika pembangunan yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah. Jumlah penduduk yang besar, jika diikuti dengan kualitas penduduk yang memadai, merupakan pendorong bagi pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya, jumlah penduduk yang besar diikuti dengan kualitas yang rendah, penduduk tersebut hanya sebagai beban bagi pembangunan.

Pembangunan juga akan berhasil apabila masalah-masalah yang menghambat proses pembangunan dapat diatasi. Melihat kompleksnya permasalahan kependudukan di Indonesia, sepertinya keberhasilan pembangunan khususnya pembangunan kependudukan masih jauh dari apa yang diharapkan. Berbagai isu strategis permasalahan kependudukan yang terjadi di Indonesia dapat dirumuskan sebagai berikut: (a). Jumlah penduduk yang terus bertambah, (b). Ledakan penduduk usia kerja muda, (c). Jumlah penduduk lansia meningkat, (d). Mobilitas penduduk meningkat, (e). Data kependudukan yang belum memadai, dan (f). Kualitas manusia yang masih rendah (Adioetomo dan Lilis, tanpa tahun). Junaidi (tanpa tahun) menambahkan beberapa ciri kependudukan Indonesia pada masa depan yang harus dicermati dengan benar oleh para perencana pembangunan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah di antaranya: pendidikan yang meningkat, peningkatan kesehatan, pergeseran usia, jumlah penduduk perkotaan semakin banyak, jumlah rumah tangga meningkat dengan struktur

semakin kecil, peningkatan intensitas mobilitas, tingginya pertumbuhan angkatan kerja, dan perubahan lapangan kerja.

Dalam RPJMN 2004-2009 ditambahkan berbagai sektor yang menjadi permasalahan kependudukan yang perlu diperhatikan yaitu: (a). Penanggulangan kemiskinan dan kelaparan, (b). Perbaikan iklim ketenagakerjaan, (c). Akses layanan pendidikan yang berkualitas, (d). Akses layanan kesehatan yang berkualitas, (e). Kesejahteraan sosial bagi seluruh penduduk, dan (f). Pembangunan kependudukan dan keluarga kecil berkualitas serta pemuda dan olah raga (Tukiran, 2010). Permasalahan-permasalahan yang disebutkan di atas dengan dilengkapi oleh data-data pendukung yang relevan berikut hasil proyeksinya di masa mendatang merupakan basis disusunnya suatu perencanaan kependudukan dan selanjutnya dalam menyusun kebijakan kependudukan.

Ledakan penduduk usia kerja mudayang terbingkai dalam iklim ketenagakerjaan tampaknya tetap menjadi isu strategis permasalahan kependudukan yang terjadi hingga

kini dan diprediksi akan terus berlanjut di masa mendatang jika perencanaan dan kebijakan terhadapnya tidak diperhitungkan secara matang. Jumlah penduduk usia kerja yang besar adalah suplai tenaga kerja yang besar, yang dapat meningkatkan pendapatan per kapita apabila diberi/mempunyai pekerjaan yang produktif. Dalam hal ketenagakerjaan, berbagai permasalahan yang dihadapi yaitu kualitas tenaga kerja masih rendah; *mismatch* antara kualifikasi tenaga kerja dan pasar kerja yang tersedia; angka pengangguran terbuka cenderung tinggi dan terus meningkat; angka pengangguran terselubung menjadi lebih dari 1/3 angkatan kerja; dan meningkatnya pekerja di sektor informal. Sementara itu, tenaga kerja lebih terkonsentrasi di perkotaan dan di wilayah Jawa-Bali.

Penduduk usia kerja (umur 15-64 tahun) mempunyai proporsi terbesar yaitu 65,1 persen dari total penduduk pada tahun 2000. Jumlah absolut dan proporsi penduduk usia kerja akan terus meningkat, dan mencapai proporsi yang stagnan yaitu 69% pada tahun 2010, 2015 dan 2020. Peningkatan

jumlah absolut dan relatif penduduk usia kerja yang besar sebagai akibat dari transisi demografi, akan berdampak pada meningkatnya kebutuhan akan lapangan kerja. Bloom dan Freeman (1986, dalam UN 1993) menyatakan bahwa "menciptakan banyak lapangan pekerjaan yang produktif dan upah yang wajar untuk dapat "menyerap" penduduk yang berkembang pesat" merupakan tantangan terbesar dalam sejarah negara berkembang. Selain itu, juga perlu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, yang saat ini masih didominasi oleh pekerja yang berkualitas rendah. Apabila kondisi pekerja dengan kualitas rendah tidak ditangani dengan baik, maka penduduk Indonesia tidak akan bisa menghadapi tantangan global. Akibat lebih buruk lagi yaitu dapat memperparah kondisi kemiskinan bangsa, karena rantai kemiskinan antar generasi akan sukar diputus.

Penulisan artikel ini dimaksudkan untuk menguraikan beberapa komponen perencanaan sumber daya manusia khususnya mengenai tenaga kerja yang meliputi: Urgensi perencanaan sumber daya manusia (tenaga kerja), faktor-faktor yang mempe-

ngaruhi perencanaan sumber daya manusia (tenaga kerja), dan kebijakan sumber daya manusia (tenaga kerja) di Indonesia. Hal ini menarik mengingat secara kuantitatif penduduk usia kerja adalah yang paling banyak disertai dengan kualitas yang masih tergolong rendah. Inti dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mengidentifikasi program dan kebijakan yang akan membantu dalam penyediaan pasar bagi tenaga kerja (Thamarajakshi, 1988). Penting untuk dipahami mengenai seluk-beluk perencanaan sumber daya manusia khususnya tenaga kerja karena tenaga kerjalah yang akan menentukan keberhasilan pembangunan saat ini dan di masa mendatang.

METODE PENULISAN

Penulisan artikel ini dilakukan dengan metode rasionalistik dengan pendekatan deskriptif kualitatif, mengacu pada empiri yang bersifat realistik sebagai sumber kebenaran. Metode rasionalistik pada umumnya bertujuan untuk menemukan sesuatu, bukan dimaksudkan untuk menguji suatu teori sehingga tidak diharuskan menggunakan

hipotesa (Djunaedi, 1989). Dengan metode ini, pembahasan dititikberatkan pada urgensi perencanaan SDM (tenaga kerja), faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM (tenaga kerja), dan perencanaan serta kebijakan SDM (tenaga kerja) di Indonesia.

PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja)

Perencanaan tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dilaksanakan. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja ini harus didasarkan pada informasi dari faktor internal & faktor eksternal perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*) merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang mengorientasi pada bagaimana menyusun langkah-langkah strategi menyiapkan sumber daya manusia (pegawai/ karyawan) dalam suatu organisasi secara tepat

dalam jumlah dan kualitas yang diperlukan. Perencanaan SDM sebagai proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan dengan menggunakan data sebagai pedoman perencanaan di masa depan .

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini masih diabaikan. Dalam kaitan tersebut setidaknya ada beberapa hal penting yang menyangkut kondisi SDM Indonesia, yaitu:

1) Pertama, adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja nasional pada krisis ekonomi tahun pertama (1998) sekitar 92,73 juta orang, sementara jumlah kesempatan kerja yang ada hanya sekitar 87,67 juta orang dan ada sekitar 5,06 juta orang penganggur terbuka (*open unemployment*).

Angka ini meningkat terus selama krisis ekonomi.

- 2) Kedua, tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah. Struktur pendidikan angkatan kerja Indonesia masih didominasi pendidikan dasar yaitu sekitar 63,2 % yang menunjukkan keterbatasan angkatan kerja yang berkualitas, sedangkan perkembangan ekonomi nasional menuntut profesionalisme dan keterampilan yang tinggi,
- 3) Ketiga, lambatnya perubahan keahlian pekerja yang dicerminkan oleh keterlambatan dalam proses transformasi keterampilan SDM.

Masalah-masalah tersebut menunjukkan bahwa ada kelangkaan kesempatan kerja dan rendahnya kualitas angkatan kerja secara nasional di berbagai sektor ekonomi. Lesunya dunia usaha akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan semakin memperburuk peluang atau kesempatan kerja terutama bagi lulusan perguruan tinggi. Sementara di sisi lain jumlah angkatan kerja lulusan perguruan tinggi terus meningkat. Kesempatan kerja yang terbatas bagi lulusan perguruan tinggi ini menimbulkan dampak

semakin banyaknya angka pengangguran sarjana di Indonesia. Dengan demikian dibutuhkan perencanaan ketenagakerjaan dengan meletakkan tenaga kerja sebagai fokus sasaran pembangunan. Penyusunan perencanaan ketenagakerjaan Indonesia disesuaikan dengan data dan masalah yang disebutkan di atas. Dengan memperhatikan hal tersebut penyusunan perencanaan ketenagakerjaan bisa disesuaikan dengan iklim ketenagakerjaan saat ini dan prediksi di masa mendatang. Perencanaan ketenagakerjaan Indonesia yang tertuang dalam berbagai kebijakan-kebijakan terkait, lebih detail dijelaskan pada bagian selanjutnya, baik yang masih dalam tataran angangan atau startegi maupun dalam bentuk kebijakan yang sudah sebagian terlaksana.

Sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab IV pasal 7 dan 8 menyebutkan bahwa perencanaan tenaga kerja merupakan acuan dalam pembangunan ketenagakerjaan, dalam hal ini perencanaan tenaga kerja sangatlah penting keberadaannya. Hal itu dikarenakan perencanaan tenaga kerja dipergunakan

untuk menetapkan kebijakan dan program yang tepat dalam pembangunan ketenagakerjaan (Mukti, 2009).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja)

Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Handoko, 1997), antara lain:

1. Lingkungan Eksternal

Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.

- a. Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.
- b. Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya.

- c. Perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dahsyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejolak sumber daya manusia.
 - d. Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi. Sebagai contoh, "pembajakan" manajer akan memaksa perusahaan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia.
2. Lingkungan Internal: Keputusan-keputusan Organisasional
- Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia:
- a. Rencana strategis perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.
 - b. Dalam jangka pendek, para perencana menterjemahkan rencana-rencana strategi menjadi operasional dalam bentuk anggaran. Besarnya anggaran adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumber daya manusia.
 - c. *Forecast* penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek.
 - d. Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru.
 - e. Reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para tenaga kerja di masa mendatang.
3. Persediaan Tenaga Kerja

Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan tenaga kerja. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

Kebijakan Sumber daya Manusia (Tenaga Kerja) Indonesia

Sekilas mengenai permasalahan sumber daya manusia (tenaga kerja) di Indonesia pada bagian awal pembahasan, menginstruksikan sebuah strategi dan kebijakan dalam rangka menanggapi permasalahan ketenagakerjaan khususnya pengangguran, kesempatan kerja dan kualitas tenaga kerja. Pengangguran merupakan masalah nasional dan merupakan tanggung jawab pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat, sehingga dalam penanggulangannya harus dilakukan oleh semua *stakeholders* terkait secara bersama dan terintegrasi antar lintas sektor dan masyarakat, dengan cara mengupayakan perluasan kesempatan kerja

baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Kebijakan Pemerintah dalam pembangunan ketenagakerjaan secara pokok tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai pelaksanaan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 RI yang menyatakan bahwa” Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pembangunan ketenagakerjaan tersebut mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan tersebut tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, tetapi juga berkaitan dengan upaya perluasan kesempatan kerja. Pekerjaan menjadi bagian yang penting dari kehidupan manusia, karena pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pekerjaan sebagai wujud dari aktualisasi diri kepada keluarga, masyarakat dan lingkungannya.

Namun pada kenyataannya, hak tersebut tidak bisa dinikmati oleh setiap Warga Negara Indonesia, karena terbatasnya kesempatan kerja. Lowongan kerja yang tersedia tidak mampu menyerap jumlah tenaga kerja yang ada, karena ketidakseim-

bangun antara pertumbuhan angkatan kerja dengan pertumbuhan kesempatan kerja. Oleh karena itu tenaga kerja perlu didayagunakan secara optimal dalam kegiatan pembangunan guna lebih meningkatkan produksi bagi kesejahteraan masyarakat, dengan tidak mengurangi harkat dan martabatnya sebagai makhluk yang luhur.

Keterbatasan ini juga disebabkan antara lain karena tidak terpenuhinya keahlian yang dimiliki sebagai prasyarat dalam memasuki dunia kerja. Disisi lain, perusahaan pemberi kerja sulit memperoleh calon tenaga kerja sesuai kualifikasi yang dipersyaratkan. Untuk itu diperlukan fungsi-fungsi pelayanan penempatan tenaga kerja meliputi fungsi informasi pasar kerja, fungsi penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan fungsi peraturan kerja, agar pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan dapat ditempatkan.

Data-data mengenai keadaan lowongan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memadai sangat dibutuhkan, oleh karena itu diperlukan adanya ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk melaporkan lowongan pekerjaan yang ada

atau yang akan ada diperusahannya kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, seperti jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, ketrampilan/keahlian, pengalaman dan syarat-syarat lain yang dipandang perlu.

Sehubungan dengan hal tersebut, pemerintah dan pemerintah daerah harus mengatur kebijakan yang dapat memberikan kesempatan kerja kepada setiap orang melalui hubungan kerja formal maupun informal. Diperlukan juga dukungan dari semua pihak dalam upaya menciptakan dan memperluas kesempatan kerja. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal ini telah menyusun rencana perluasan kesempatan kerja melalui tiga jurus utama (Tukiran, 2010), yaitu :

1. Perencanaan perluasan kesempatan kerja dengan menambah atau memperluas peluang kerja ke luar negeri (TKI) dari 15 negara menjadi 30 negara tujuan. Dengan perluasan daerah negara tujuan diharapkan target

- perluasan kesempatan kerja dapat tercapai.
2. Perluasan kesempatan kerja melalui program transmigrasi berparadigma baru. Konsep dan perencanaannya membangun kota terpadu mandiri di kawasan transmigrasi. Jika rencana ini terealisasi maka jumlah penganggur akan menurun.
 3. Perencanaan perluasan kesempatan kerja pada penanggulangan krisis ekonomi 1997 melalui Jaring Pengaman Sosial (JPS) seperti program padat karya. Program padat karya ditujukan untuk pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), usahanya berhenti karena krisis ekonomi, musim kemarau yang berkepanjangan, gagal panen, dan sebagainya. Mereka yang mengikuti atau bekerja pada program ini mendapatkan sejumlah imbalan atau upah. Pada periode tersebut banyak pula program yang tidak secara langsung menciptakan perluasan kesempatan kerja, tetapi lebih ditujukan untuk meningkatkan ketrampilan seperti Pengembangan Tenaga Kerja Muda Terdidik (TKMT), Program magang, Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
 4. Perbaikan iklim investasi diharapkan mampu menarik investor asing maupun dalam negeri. Dari berbagai investasi ini diharapkan dapat menciptakan kesempatan kerja baru. Apabila dimungkinkan, investasi ini lebih ditekankan pada padat karya atau setengah padat karya di daerah pedesaan. Jika hal ini dapat dilakukan diharapkan sebagian dari masalah pengangguran dapat dikurangi.
- Baru-baru ini tepatnya bulan maret 2012 Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan, melakukan pembahasan menyeluruh bersama dengan Instansi terkait dalam pengkajian mengenai Peraturan Pemerintah tentang perluasan kesempatan kerja untuk mengatur mengenai kebijakan pemerintah dan

pemerintah daerah yang diarahkan kepada penciptaan dan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja dengan berbagai bentuk kegiatan produktif antara lain: melalui model pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, penciptaan wirausaha baru, penciptaan industri kreatif, pendayagunaan tenaga kerja penggerak perluasan kesempatan kerja, dan model lain, sepanjang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja bagi diri sendiri atau orang lain dengan memperhatikan faktor-faktor sumber daya alam, lingkungan hidup dan peluang pasar yang dapat memberikan penghasilan tetap bagi diri sendiri dan orang lain, mengembangkan daya kreasi dan inovasi serta meningkatkan kondisi sosial dan ekonomi masyarakat (www.djpp.depkumham.go.id).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pentingnya perencanaan sumber daya manusia (tenaga kerja) karena merupakan fungsi manajemen SDM yang mengorientasi

pada bagaimana menyusun langkah-langkah strategi menyiapkan SDM (tenaga kerja) dalam suatu organisasi secara tepat dalam jumlah dan kualitas yang diperlukan, berangkat dari berbagai fakta dan data yang dijadikan pedoman dalam penyusunan program-program kebijakan di masa depan. Memperhatikan permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia mengindikasikan pentingnya sebuah perencanaan untuk menetapkan kebijakan dan program yang tepat dalam pembangunan ketenagakerjaan.

2. Perencanaan sumber daya manusia (tenaga kerja) dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan eksternal, lingkungan internal khususnya yang menyangkut keputusan-keputusan organisasi dalam perusahaan tempat tenaga kerja bekerja, dan yang tidak kalah pentingnya adalah persediaan tenaga kerja.
3. Perencanaan dan kebijakan sumber daya manusia (tenaga kerja) di Indonesia beranjak dari isu-isu ketenagakerjaan yang membutuhkan sebuah perencanaan matang untuk menetapkan

kebijakan ketenagakerjaan. Beberapa perencanaan dan kebijakan yang diupayakan yaitu memperluas kesempatan kerja dengan menambah kerjasama dengan negara-negara luar, melalui program transmigrasi yang berparadigma baru, penerapan sistem padat karya, memperbaiki iklim investasi, melalui model pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan teknologi tepat guna, penciptaan wirausaha baru, penciptaan Industri kreatif, serta pendayagunaan tenaga kerja penggerak perluasan kesempatan kerja.

Dari kesimpulan di atas, secara implisit terlihat bahwa dalam perencanaan ketenagakerjaan yang terbingkai dalam perencanaan kependudukan, adalah menempatkan penduduk (tenaga kerja) sebagai fokus utama pembangunan dengan tujuan pokok yaitu perluasan peluang dan kesempatan kerja. Dengan dibukanya peluang dan kesempatan kerja, penduduk yang dalam hal ini sebagai tenaga kerja bisa secara mandiri mengaktualisasikan dirinya sehingga dapat berkontribusi dalam proses pembangunan khususnya

pembangunan ketenagakerjaan. Tenaga kerja dalam tulisan ini terlihat diletakkan sebagai objek dan subjek pembangunan dengan tidak mengenyampingkan program-program kebijakan lainnya. Perencanaan ini terintegrasi dengan perencanaan dan program yang lain sehingga keberhasilannya akan lebih dapat dipastikan.

Saran

Jumlah penduduk usia kerja adalah yang paling besar untuk saat ini dan diprediksi dalam kondisi stagnan hingga tahun 2020 mendatang. Dengan demikian perencanaan ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting untuk menuju keberhasilan pembangunan. Perencanaan-perencanaan termasuk program dan kebijakan ketenagakerjaan yang sudah dijalankan disarankan agar terus dilakukan secara berkelanjutan dan terpenting dalam proses pelaksanaannya terlepas dari praktek KKN. Disamping itu diperlukan adanya ketentuan-ketentuan (disertai dengan sanksi-sanksinya) yang mewajibkan pengusaha untuk melaporkan lowongan pekerjaan yang ada atau yang akan ada diperusahannya

kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Sementara itu, perencanaan yang menyangkut aspek kualitas sumber daya manusia (tenaga kerja) khususnya kualitas non-fisik dalam tulisan ini sepertinya sangat minim disinggung, sehingga diharapkan tulisan lain yang lebih komprehensif bisa digunakan sebagai tambahan.

Daftar Pustaka

- Adioetomo, S.M. dan Lilis Heri Mis Cich.-----*.Isu Strategis Kependudukan Indonesia.*
- Andrew E. Sikula, 1981, “*Personnel Administration and Human Resources Management*”. John Wiley & Sons, Inc.
- Djunaedi, Achmad. 1989. *Pengantar Metodologi Penelitian Arsitektur*. Fakultas Teknik: UGM
- Handoko. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Junaidi. -----*. Artikel Pembangunan Berwawasan Kependudukan*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Revika Aditama
- Mukti, Widyantoro. 2009. *Perencanaan Tenaga Kerja Untuk Menyusun Kebijakan (Dalam Warta Perencana : Arah Kebijakan RPJMN 2010-2014 Bidang NAKERTRANS)*. Jakarta: Biro Perencanaan Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI
- R, Thamarajakshi. 1988. *Human Resource Development In Asian Countries; An Integrated Approach*. New Delhi: ILO/ARTEP
- Tukiran. 2010. *Kependudukan*. Jakarta: Universitas Terbuka
- UN. 1993. *Population and Development Planning*. New York
- , -----*. RPP Tentang Perluasan Kesempatan Kerja*, Tersedia dalam www.djpp.depkumham.go.id, diakses pada tanggal 14 Juni 2012