

**EFEKTIVITAS BURSA KERJA PEMERINTAH DALAM PENGURANGAN
PENGANGGURAN: STUDI EMPIRIS MENGGUNAKAN DATA
INDONESIA FAMILY LIFE SURVEY (IFLS) 5**

Beni Teguh Gunawan

Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 51 Jakarta Selatan
beni.teguh@gmail.com

Abstract

The objectives of this paper is to examine the effectiveness of government job fair compared to private job fair and other conventional job search methods. The government through the Ministry of Manpower efforted to provide job search facilities through job market both online and offline. On the other hand the private sector also does the same thing with the profit oriented objective. From all the job search alternative, this paper will counterpart the most effective method to reduce the unemployment. Using the 5th Wave Survey of Indonesian Family Life (IFLS) job seeker opportunities for employment jobs of 0.778 or 77.8% when using the private job fair while the government job fair does not significantly affected to probability to get job. While the level of education is divided into three lower, medium, and high groups, it can be seen that the government job fair is not significant in all education groups, while private employment is significant in medium and high education groups. The private job fair user from the medium education group have probability to get job 0,789 or 78,9%, while the high education group have 0,91 or 91%.

Keywords: job fair, government, unemployment, IFLS

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat efektivitas penerapan bursa kerja milik pemerintah dibandingkan dengan bursa kerja milik swasta serta metode pencarian kerja secara konvensional lainnya. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan telah berupaya untuk memberikan fasilitas pencari kerja melalui bursa kerja baik secara *online* maupun *offline*. Di sisi lain pihak swasta juga melakukan hal yang serupa dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Dari berbagai metode pencarian kerja yang menjadi alternatif, akan dibandingkan metode yang paling efektif untuk mengurangi jumlah pengangguran. Menggunakan data *Indonesia Family Life Survey* (IFLS) *wave 5* diperoleh analisis secara empiris bahwa bursa kerja milik swasta lebih efektif dibandingkan dengan bursa kerja pemerintah. Peluang pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sebesar 0,778 atau 77,8% saat menggunakan bursa kerja swasta sedangkan bursa kerja pemerintah tidak signifikan terhadap peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Pada saat tingkat pendidikan dibagi ke dalam tiga kelompok rendah, sedang, dan tinggi, dapat dilihat bahwa bursa kerja pemerintah tidak signifikan di semua kelompok pendidikan, sementara bursa kerja swasta signifikan pada kelompok pendidikan sedang dan tinggi. Pengguna bursa kerja swasta dari kelompok pendidikan sedang memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan sebesar 0,789 atau 78,9% sedangkan pada kelompok pendidikan tinggi memiliki peluang sebesar 0,91 atau 91%.

Kata Kunci: bursa kerja, pemerintah, pengangguran, IFLS

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Pengangguran menjadi masalah yang mendesak untuk diatasi di berbagai negara tak terkecuali di Indonesia. Pengangguran yang tinggi selain berdampak pada sisi perekonomian juga berdampak pada kehidupan sosial masyarakat, diantaranya adalah tingginya angka kriminalitas (Altindag, 2012). Dari sudut pandang ekonomi, tingginya pengangguran dalam jangka pendek diasosiasikan sebagai lesunya perekonomian, karena siklus perekonomian tidak mampu menciptakan banyak lapangan kerja. Sedangkan dalam jangka panjang pengangguran seringkali dihubungkan dengan ketidakmampuan tenaga kerja dalam mengikuti perkembangan teknologi (Mortensen & Pissarides, 1999). Kemajuan teknologi yang pesat akan membuat tenaga kerja manusia tergantikan oleh mesin, tenaga kerja yang tidak mampu beradaptasi dengan teknologi akan menjadi pengangguran, pengangguran jenis ini sering disebut sebagai pengangguran struktural (*structural unemployment*) (Boone, 2000). Sebaliknya rendahnya pengangguran dalam jangka pendek berhubungan dengan tingginya inflasi sebagaimana teori dalam kurva Phillips. Pemerintah berperan penting dalam mengendalikan angka pengangguran. Meskipun pengangguran menimbulkan berbagai permasalahan, akan tetapi tidak dibenarkan pula pengangguran mendekati nol persen. Masing-masing negara memiliki tingkat pengangguran ideal atau disebut *natural unemployment* (Romer, 2012). Tingkat pengangguran yang rendah akan menyebabkan pemberi kerja kesulitan untuk mencari tenaga kerja sehingga menghambat proses ekspansi.

Berdasarkan BPS (2016), pada Februari 2016 jumlah pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 7,45 juta orang (5,81 persen). Apabila dibandingkan dengan Agustus 2015, tingkat pengangguran terbuka ini juga menurun. Pada Agustus 2015, tingkat pengangguran mencapai 7,56 juta orang atau 6,18 persen. Selain jumlah pengangguran terbuka yang tinggi masalah yang dihadapi Indonesia adalah jumlah pengangguran terselubung yang juga relatif tinggi dan minimnya tenaga kerja terampil. Konsekuensi

dari hal tersebut adalah tingginya tuntutan akan kesempatan kerja yang dapat menampung para pencari kerja. Hal ini diperparah dengan masih banyak tenaga kerja yang berusaha untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Di sisi lain, banyak lowongan pekerjaan yang disediakan oleh para pemberi kerja yang tidak dapat terisi karena berbagai alasan. Hambatan-hambatan yang ditemui umumnya adalah ketidakmampuan tenaga kerja yang ada di Indonesia untuk mengisi formasi yang dipersyaratkan oleh perusahaan, kurangnya keterampilan dan sistem pendidikan yang kurang tepat dalam membentuk tenaga kerja yang siap kerja. Selain itu, tidak adanya titik temu yang tepat antara para pencari dan pemberi kerja disinyalir juga menjadi salah satu penyebabnya. Terbatasnya waktu dan tempat oleh pemberi kerja serta metode rekrutmen yang berbelit seringkali menyulitkan baik oleh pencari kerja maupun pemberi kerja. Metode konvensional hubungan antara pencari dan pemberi kerja adalah dengan pengiriman berkas membutuhkan waktu yang cukup lama dan tidak sedikit hambatan baik mayor maupun minor yang ditemui dalam perjalanannya. Selain itu, metode-metode konvensional lainnya melalui hubungan perorangan diduga kurang efektif dan signifikan dalam proses *job matching*.

Daya pikir dan kreasi manusia membuahkan banyak pemikiran untuk lebih memudahkan kehidupan dan menyederhanakan permasalahan. Tak terbantahkan bahwa teknologi memberikan kemudahan bagi manusia terutama bagi mereka yang mampu memanfaatkan, tak terkecuali dengan teknologi informasi yang terbalut dalam kemasan internet. Manusia dari belahan bumi manapun akan saling terhubung selama mereka terkoneksi dengan internet. Proses mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja juga dilakukan melalui bursa kerja baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun pihak swasta. Kombinasi teknologi dan improvisasi dalam *job search and matching* akan meminimalisir *asymmetric information* antara kedua agen. Muara dari inovasi tersebut adalah pengurangan pengangguran ke arah tingkatan ideal.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan melakukan beberapa upaya untuk mengatasi permasalahan pengangguran.

Beberapa diantaranya adalah dengan mengembangkan sistem bursa kerja yang mengadaptasi kemajuan teknologi informasi, sistem ini sering disebut Bursa Kerja *Online* (BKOL) yang bertujuan untuk mempertemukan pemberi kerja dan pencari kerja melalui dunia maya serta bursa-bursa kerja sebagai solusi mencari kerja dengan bertatap muka. Di Indonesia, ada banyak bursa kerja *online* sejenis yang disediakan oleh swasta, pun demikian dengan bursa kerja yang sering dilakukan oleh sekolah-sekolah maupun lembaga swasta lainnya. Evaluasi efektivitas masing-masing bursa kerja dan metode perlu dilakukan untuk mengetahui kelemahan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya. McQuaid (2006) melakukan penelitian sejenis untuk membandingkan kualifikasi pencari kerja dengan peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas bursa kerja pemerintah dibandingkan dengan bursa kerja swasta serta metode pencarian kerja konvensional lainnya. Termasuk di dalamnya inovasi bursa kerja *online* pemerintah dan swasta.

Efektivitas dinilai dari seberapa besar peluang pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan menggunakan masing-masing metode pencarian kerja. Data *Indonesia Family Life Survey* (IFLS) yang dilakukan oleh RAND dan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan BPS menyediakan informasi mengenai individu terkait ketenagakerjaan. Masing-masing data memiliki keunggulan dan kelemahan masing-masing. Data IFLS memiliki kedalaman informasi dan survei dilakukan secara longitudinal, yang artinya setiap responden akan disurvei lagi setiap periode data, sedangkan kelemahan data IFLS adalah sampelnya relatif sedikit dibandingkan dengan Sakernas dan tidak dapat mewakili Indonesia secara keseluruhan karena secara teknis data IFLS tidak memiliki penimbang sebagaimana dalam Sakernas. Kelemahan yang dimiliki oleh data IFLS dapat dilengkapi oleh data Sakernas meskipun antara keduanya tidak dapat dikombinasikan dalam tingkatan individu. Survei IFLS dilakukan setiap 7 tahun sekali, kecuali tahun 1999 sebagai pengecualian karena adanya fenomena krisis ekonomi yang melanda Indonesia. Survei IFLS terakhir dilakukan pada tahun 2014. Data IFLS akan difokuskan dalam analisis empiris karena

informasi yang cukup komprehensif dibandingkan data Sakernas. Informasi mengenai akses bursa kerja dalam IFLS juga dibedakan menjadi beberapa kelompok, yaitu bursa kerja pemerintah, bursa kerja swasta dan metode-metode pencarian kerja konvensional lainnya.

Analisis dalam ekonomi tenaga kerja tidak bisa lepas dari sisi penawaran dan sisi permintaan. Data yang tersedia dalam IFLS dan Sakernas merupakan data dari sisi penawaran. Untuk mengetahui data sisi permintaan di Indonesia sangat sulit. Data mengenai permintaan tenaga kerja berupa jumlah lowongan yang tersedia terdapat pada Survei Industri (SI) BPS. Akan tetapi, dalam data SI tidak terdapat informasi mengenai lowongan yang belum terisi. Salah satu sumber informasi mengenai lowongan pekerjaan sebenarnya dapat diperoleh juga dari data wajib lapor perusahaan, permasalahan yang kemudian timbul adalah tidak semua perusahaan atau penyedia lowongan pekerjaan melaporkan diri ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan di daerah maupun di tingkat pusat. Solusi terbaik dari analisis mengenai efektivitas bursa kerja pemerintah dibandingkan dengan bursa kerja swasta dan metode pencarian kerja konvensional lainnya dalam paper ini akan lebih difokuskan menggunakan data dari sisi penawaran.

B. Permasalahan

Bagaimana efektivitas penerapan bursa kerja milik pemerintah dibandingkan dengan bursa kerja milik swasta serta metode pencarian kerja secara konvensional lainnya.

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan

Paper ini bertujuan untuk melihat efektivitas penerapan bursa kerja milik pemerintah dibandingkan dengan bursa kerja milik swasta serta metode pencarian kerja secara konvensional lainnya.

2. Kegunaan

Dengan adanya bursa kerja pemerintah dan bursa kerja swasta semakin memperkaya pilihan para pencari kerja untuk mengakses pekerjaan. Keberadaan kedua lembaga penyedia bursa kerja

tersebut diharapkan akan semakin meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja. Efektivitas dalam paper ini dimaksudkan untuk mengevaluasi sejauh mana masing-masing bursa kerja dapat meningkatkan peluang untuk terserap dalam lapangan kerja.

II. Metode Penelitian

A. Kajian Pustaka

Dalam teori ilmu ekonomi *job searching and matching* pertama kali dikemukakan oleh Pissarides tahun 1985. Konsep yang dikemukakan oleh Pissarides diperbaharui oleh Mortensen-Pissarides tahun 1995. Model Pissarides memiliki asumsi bahwa pekerja adalah homogen, dan setiap perusahaan memiliki satu jenis pekerjaan, sementara dalam model Mortensen-Pissarides menjelaskan heterogenitas pekerja dan perusahaan (Brochu & Green, 2013). Proses *matching* menunjukkan kesepakatan antara perusahaan untuk mempekerjakan pekerja dan pihak pekerja untuk membantu perusahaan dalam memaksimalkan profit melalui rangkaian tawar menawar Nash (Shimer, 2006). Teori dalam ilmu ekonomi tersebut menggambarkan kendala utama dari tidak tercapainya *job matching* adalah tingginya *asymmetric information* atau informasi yang tidak sempurna antara pemberi kerja dan pencari kerja. *Asymmetric information* digambarkan dengan tidak tersampainya informasi secara sempurna dari satu atau beberapa agen ekonomi (Rao, 2016). *Asymmetric information* menjadi salah satu penyebab dari kegagalan dalam teori ekonomi mikro, termasuk pasar tenaga kerja.

Pasar tenaga kerja dalam konteks penelitian ini memiliki minimal dua agen. Agen pertama adalah pemberi kerja, pemberi kerja memiliki lowongan pekerjaan untuk sejumlah posisi tertentu yang membutuhkan persyaratan tertentu pula. Agen kedua adalah pencari kerja, di mana pada sisi lain, pencari kerja menawarkan keahlian tertentu yang kemungkinan memenuhi kriteria yang diinginkan perusahaan. Kedua kondisi agen ekonomi ini membutuhkan media untuk saling terhubung. Idealnya, media atau agen ketiga tersebut harus dapat mengakomodasi masing-masing kelemahan dan kelebihan dari kedua

agen pertama. Dalam teori *job matching* Mortensen-Pissarides, setiap lowongan yang tidak terisi pada perusahaan akan menimbulkan biaya yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Biaya tersebut diakibatkan oleh kinerja perusahaan yang tidak optimal karena sejumlah posisi yang tidak terisi.

Agen ketiga memiliki peranan penting untuk mempertemukan agen pertama dan kedua. Agen ketiga dapat berasal dari pemerintah maupun swasta. Agen pemerintah idealnya akan lebih mengutamakan tujuan *job matching* tercapai dalam rangka menurunkan tingkat pengangguran, sementara agen swasta akan lebih mementingkan profit. Dengan asumsi masing-masing agen akan memaksimalkan kepuasannya, maka agen pertama sebagai pemberi kerja bentuk kepuasan maksimumnya adalah lowongan pekerjaan yang terisi dengan membayar upah tertentu sehingga profit yang diperoleh maksimum. Sementara agen kedua yang merupakan pencari kerja, kepuasan maksimumnya adalah mendapatkan pekerjaan dengan upah sesuai yang diharapkan. Kepuasan agen ketiga adalah semakin menurunnya tingkat pengangguran bagi pemerintah serta profit maksimum juga untuk agen dari swasta. Jika kondisi yang demikian terjadi dalam pasar kerja, diduga pasar kerja yang terdapat tiga agen akan lebih efektif daripada sistem yang menggunakan dua agen saja, yaitu agen pertama dan kedua. Sistem pasar kerja dengan dua agen atau konvensional menggunakan cara-cara *job matching* dengan melalui hubungan perorangan.

Kemudian jika kedua sistem yang menggunakan tiga agen diperbandingkan, sistem pertama terdiri dari pemberi kerja, bursa kerja pemerintah, dan pencari kerja. Sedangkan sistem kedua adalah pemberi kerja, bursa kerja swasta, dan pencari kerja. Sistem pertama memiliki keunggulan untuk kelompok pencari kerja berpendidikan dan berketerampilan rendah (Fougère, et al, 2005). Sehingga jika dilihat dari teori, antara bursa kerja pemerintah dan swasta tidak dapat diperoleh kesimpulan yang pasti mengenai salah satu yang terbaik. Karena masing-masing bursa kerja memiliki segmentasi tertentu.

Kondisi Umum Ketenagakerjaan di Indonesia

Data mengenai sisi penawaran tersedia dengan lengkap dalam data Sakernas yang dilakukan BPS. Meskipun metode yang dilakukan adalah survei akan tetapi Sakernas merupakan data terbaik di Indonesia untuk mewakili ketenagakerjaan di Indonesia. Sakernas dilakukan dua kali dalam setahun, yakni pada bulan Februari dan Agustus. Data Sakernas merupakan data *cross sectional* yang berarti data yang terpisah antar setiap unit waktu.

Menurut BPS (2015), jumlah angkatan kerja yang bekerja mencapai 94,06%, lebih tinggi dibandingkan pada bulan yang sama di tahun 2015 yang berkisar 93,82%. Jika dilihat dari golongan umur, persentase angkatan kerja

yang bekerja tertinggi berada pada golongan umur 55-59 tahun di 2014 dan 60+ tahun di 2015. Sementara kelompok angkatan kerja tertinggi yang merupakan jumlah penduduk bekerja dan pengangguran tertinggi berada pada golongan umur 30-34 tahun di 2014 dan 35-39 tahun di 2015. Jika ditinjau dari tingkat pendidikan penganggur, pada Februari dan Agustus 2014 jumlah penganggur tertinggi memiliki pendidikan SLTA Umum/SMU. Hal ini konsisten jika dilihat pada tahun 2015. Jika mengasumsikan pendidikan rendah adalah pencari kerja yang tidak pernah bersekolah hingga pencari kerja yang berpendidikan SLTP, kemudian pendidikan menengah adalah pencari kerja yang berpendidikan SLTA dan perguruan tinggi untuk pencari kerja berpendidikan tinggi, maka jumlah pencari kerja sebagian besar berpendidikan rendah.

Tabel 1. Penduduk Bekerja dan Pengangguran Berdasarkan Kelompok Umur Tahun 2014 dan 2015

Golongan Umur	2014 Agustus			2015 Agustus		
	Bekerja	Pengangguran	% Bekerja/ AK	Bekerja	Pengangguran	% Bekerja / AK
15 – 19	5.174.517	2.250.148	69,69	4.174.431	1.885.820	68,88
20 – 24	10.485.734	2.217.984	82,54	11.573.002	2.710.132	81,03
25 – 29	12.949.359	1.015.728	92,73	14.029.208	1.244.410	91,85
30 – 34	16.424.492	614.620	96,39	14.687.715	576.814	96,22
35 – 39	14.155.638	326.225	97,75	14.815.279	359.826	97,63
40 – 44	15.010.358	260.597	98,29	14.295.332	228.339	98,43
45 – 49	12.285.477	200.366	98,40	12.708.584	201.365	98,44
50 – 54	10.754.512	195.049	98,22	10.529.514	148.142	98,61
55 – 59	7.296.823	99.847	98,65	7.846.937	137.890	98,27
60 +	10.091.116	64.341	99,37	10.159.197	68.084	99,33
Total	114.628.026	7.244.905	94,06	114.819.199	7.560.822	93,82

Sumber: BPS (diolah)

Jika ditinjau dari pendidikan terakhir yang ditamatkan, jumlah penduduk bekerja mayoritas berpendidikan SD, sedangkan jumlah yang paling sedikit adalah yang berpendidikan akademi/diploma. Pencari kerja terbanyak berasal dari pendidikan SLTA umum, mencapai 18.579.737 orang. Tingkat pendidikan SLTA umum dan sederajat juga memiliki persentase bekerja yang paling sedikit, di mana SLTA umum sebanyak 90,45% dari angkatan kerja yang bekerja sedangkan dari SMK sebanyak 88,76%.

Dibandingkan dengan tahun 2014, data pengangguran yang berpendidikan SLTA baik umum maupun kejuruan meningkat secara jumlah di tahun 2015. Peningkatan tersebut juga berdampak pada persentase yang bekerja untuk lulusan jenjang ini. Secara umum, persentase seluruh jenjang pendidikan mengalami penurunan, kenaikan justru terjadi pada kelompok pendidikan SD dan belum pernah bersekolah.

Tabel 2. Penduduk Bekerja dan Pengangguran Berdasarkan Pendidikan Tahun 2014 dan 2015

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2014 Agustus			2015 Agustus		
	Bekerja	Pengangguran	% Bekerja / AK	Bekerja	Pengangguran	% Bekerja / AK
Tidak/belum pernah sekolah	5.187.494	74.898	98,58	4.387.904	55.554	98,75
Tidak/belum tamat SD	15.815.487	389.550	97,60	14.951.112	371.542	97,58
SD	32.952.556	1.229.652	96,40	31.487.578	1.004.961	96,91
SLTP	20.350.838	1.566.838	92,85	20.698.644	1.373.919	93,78
SLTA Umum/SMU	18.579.737	1.962.786	90,45	19.813.373	2.280.029	89,68
SLTA Kejuruan/SMK	10.520.757	1.332.521	88,76	10.837.249	1.569.690	87,35
Akademi/Diploma	2.956.780	193.517	93,86	3.086.444	251.541	92,46
Universitas	8.264.377	495.143	94,35	9.556.895	653.586	93,60
Total	114.628.026	7.244.905	94,06	114.819.199	7.560.822	93,82

Sumber: BPS (diolah)

Kondisi Bursa Kerja di Indonesia

Pemerintah merespon perkembangan teknologi informasi melalui berbagai kebijakan, diantaranya adalah dengan diterbitkannya UU No.11 Th.2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) dan INPRES No.3 Th.2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government*. *e-government* merupakan aplikasi teknologi informasi yang berbasis internet dan perangkat digital lainnya yang dikelola oleh pemerintah untuk keperluan penyampaian informasi dari pemerintah ke masyarakat, mitra bisnis, pegawai, badan usaha, dan lembaga-lembaga lainnya secara *online*. *E-government* juga terlihat dari sistem rekrutmen calon pegawai negeri sipil (CPNS) mulai beberapa tahun terakhir ini mulai memberlakukan internet sebagai sarana untuk pendaftaran hingga pengumuman hasil.

Sejak tahun 2004 sampai tahun 2012 pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) secara bertahap telah mengembangkan bursa kerja *online* (BKO) di dinas yang menangani ketenagakerjaan di 33 provinsi dan pada akhir tahun 2013 ini di semua dinas kab/kota yang menangani ketenagakerjaan diharapkan sudah dapat menjadi pusat pelayanan penempatan tenaga kerja (P3TK). Bursa kerja yang

dikembangkan tersebut dilengkapi dengan komputer beserta aplikasi *online*. Menurut Menakertrans program P3TK, selain bertujuan untuk mengurangi pengangguran, juga merupakan ujung tombak dari program pengurangan kemiskinan yang dibawah langsung Wakil Presiden.

Selain membangun dan mengembangkan bursa kerja *online* di dinas yang membidangi ketenagakerjaan, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga membangun dan mengembangkan bursa kerja khusus di beberapa universitas dan sekolah. Dengan bursa kerja tersebut diharapkan para pencari kerja dan perusahaan yang membutuhkan pekerja dapat memanfaatkan fasilitas bursa kerja *online* tersebut, sehingga mereka dapat dengan mudah dan cepat mendapatkan atau memenuhi kebutuhan mereka masing-masing.

Lembaga pengelola penempatan tenaga kerja atau bursa kerja memiliki fungsi pelayanan yang mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja. Pelayanan tersebut diarahkan supaya pencari kerja memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya, serta pemberi kerja memperoleh pekerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhannya. Dengan perkembangan teknologi komunikasi, untuk mempermudah transaksi tersebut, maka bursa

kerja dikembangkan secara komputerisasi atau *online*.

Implementasi *e-government* dalam dunia ketenagakerjaan adalah dengan dibentuknya bursa kerja *online* oleh Kemnakertrans dalam rangka *job matching*. Hanya saja dalam pelaksanaannya, menurut Setyodhono & Gunawan (2014) pelaksanaan BKO yang dilakukan oleh Kemnakertrans melalui website infokerja.depnakertrans.go.id belum efektif. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya :

- Ketidaksiapan infrastruktur yang diberikan pemerintah untuk mengakomodasi tingginya pencari kerja;
- Kurangnya komitmen pemerintah daerah pada era otonomi daerah untuk memajukan program ini;
- Kurangnya sosialisasi mengenai BKO pada masyarakat;
- Prosedur penggunaan yang tidak praktis dibandingkan dengan bursa kerja serupa yang dimiliki swasta.

Kebutuhan pemerintah terhadap data IPK akan semakin sulit terpenuhi jika para pencari kerja semakin beralih ke penyedia layanan bursa kerja *online* swasta, dengan catatan ada kesepakatan dengan pihak swasta tersebut. Mengingat proses penempatan tenaga kerja disinyalir sebagian besar tidak mengikuti mekanisme antar kerja antar daerah (AKAD), antar kerja antar lokal (AKAL) maupun antar kerja antar negara (AKAN). Hal ini diperparah dengan tidak berjalannya peraturan wajib lapor dari perusahaan yang sebenarnya bisa menjadi solusi untuk melacak keberadaan pencari kerja yang telah ditempatkan tentunya dengan kerjasama bidang pengawasan ketenagakerjaan.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I, Nomor. Per.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja, bahwa: Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

a. Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Kepada pencari kerja.

- 1) Pelayanan penempatan tenaga kerja dapat dilakukan secara manual dan atau sistem daring (*Online system*); dan pelayanan dengan *online* harus

terintegrasi dalam satu sistem pelayanan penempatan tenaga kerja nasional.

- 2) Pencari kerja yang dilayani harus menyerahkan persyaratan; bagi yang telah mendaftar dan telah menyerahkan persyaratan mendapatkan bukti pendaftaran pencari kerja (AKI), dan pegawai/petugas pengantar kerja wajib melakukan pengisian data pencari kerja (AK/II) melalui wawancara langsung untuk mengetahui bakat, minat, dan kemampuannya; AKI berlaku 2 (dua) tahun, dan diperpanjang setiap 2 tahun sampai mendapatkan pekerjaan. Bila 6(enam) bulan terhitung mulai tanggal pendaftaran belum mendapatkan pekerjaan; serta bila telah mendapatkan pekerjaan wajib memberitahukan/melapor pada dinas yang mengeluarkan AKI.
- 3) Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja melaporkan kebutuhan atau lowongan yang ada di perusahaannya dengan mengisi Form AKIII.
- 4) Petugas pengantar kerja berkewajiban memfasilitasi antara pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan.

Bursa kerja *online* pada prinsipnya adalah bursa kerja manual yang di kembangkan dengan sistem komputerisasi. Dengan bursa kerja tersebut, diharapkan perusahaan yang membutuhkan pekerja dapat mendaftarkan lowongan kerja yang ada dan dilengkapi dengan syarat kerjanya ke dalam bursa kerja *online*. Begitu juga para pencari kerja secara mandiri dapat memasukan data individunya yang dilengkapi dengan identitas diri (umur, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja), kompetensi dan pekerjaan yang diminati, termasuk jabatan, jam kerja dan gaji yang diminta.

Selain bursa kerja milik pemerintah, persaingan terlebih dahulu dilakukan pada sektor swasta. Beberapa bursa kerja swasta berbasis *online* telah banyak berkembang di Indonesia. Umumnya fungsi dan tujuan dari bursa-bursa kerja tersebut memang selaras dengan bursa kerja pemerintah, yaitu untuk mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja, akan tetapi pada bursa kerja swasta

cenderung tidak mengindahkan aturan-aturan dalam penempatan tenaga kerja secara normatif. Secara jangkauan, bursa kerja swasta memiliki jangkauan lebih besar dibandingkan dengan bursa kerja milik pemerintah. Hal ini kaitannya dengan promosi dan tujuan awal dari bursa kerja milik swasta merupakan *profit oriented*, sehingga upaya untuk menarik minat pencari kerja lebih gencar dilakukan.

B. Data dan Metode Analisis

Analisis deskriptif dan empiris yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data IFLS5 tahun 2015. Menurut Strauss, et al(2016), IFLS merupakan survei yang dilakukan oleh RAND untuk menangkap sisi sosial, ekonomi dan ketenagakerjaan yang komprehensif. Survei IFLS telah dilakukan sebanyak 5 gelombang, yaitu pada tahun 1993, 1997, 2000, 2007 dan 2015. Tingkatan responden dalam data IFLS adalah individu dan rumah tangga. Responden yang diwawancara antar survei adalah subyek yang sama, sehingga fenomena sosial ekonomi responden dari satu survei ke survei yang lainnya akan tertangkap.

Pembahasan ketenagakerjaan dalam survei IFLS lebih mendalam dibandingkan dengan data Sakernas BPS. Salah satu isu menarik tentang ketenagakerjaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah usaha yang dilakukan pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Pilihan jawaban yang tersedia untuk responden adalah mendaftarkan diri dalam bursa kerja pemerintah, mendaftarkan diri dalam bursa kerja swasta, sekolah, hubungan perorangan, iklan lowongan kerja konvensional, dan mendatangi perusahaan. Untuk mengetahui perbedaan efektivitas antara bursa kerja pemerintah dan swasta maka pilihan jawaban tersebut akan dikelompokkan dalam tiga kelompok besar, yaitu bursa kerja pemerintah, bursa kerja

swasta/sekolah, dan metode pencarian kerja konvensional. Masing-masing pilihan akan ditransformasi ke dalam variabel *dummy*. Selain ketiga variabel utama yang berdiri sendiri, ketiga variabel tersebut juga akan dikombinasikan untuk mengetahui pengaruh interaksi dari masing-masing variabel *dummy*. Variabel kontrol yang digunakan dalam persamaan adalah karakteristik individu pencari kerja yang meliputi umur, pendidikan terakhir yang ditamatkan, status perkawinan. Variabel dependen sebagai respon dalam persamaan adalah pilihan antara bekerja dan tidak bekerja, kedua pilihan jawaban akan dikodekan menjadi dua yaitu kode 1 untuk mewakili bekerja dan 0 untuk tidak bekerja.

Berdasarkan teori, pengaruh efektivitas bursa kerja pemerintah dan swasta akan berbeda jika dilihat pada kelompok pendidikan rendah. Sehingga untuk mengakomodir pernyataan dalam teori akan dilakukan analisis empiris dalam dua persamaan. Persamaan pertama adalah mengetahui perbedaan pengaruh bursa kerja pemerintah, swasta dan pencarian kerja konvensional terhadap peluang untuk mendapatkan pekerjaan, sedangkan persamaan kedua adalah untuk mengakomodasi perbedaan pengaruh bursa kerja pemerintah bagi pencari kerja berpendidikan rendah, sedang dan tinggi. Demikian pula dampaknya akan dilihat pada bursa kerja swasta.

Metode statistik empiris untuk melihat pengaruh variable bebas terhadap probabilitas terjadinya nilai variable terikat adalah regresi logistik. Regresi logistik memiliki respon berupa dua pilihan, atau dikodekan dengan 1 untuk kejadian sukses dan 0 untuk kejadian gagal. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, dalam konteks dalam paper ini kejadian sukses merupakan suatu kondisi di mana pencari kerja mendapatkan pekerjaan dan 0 sebaliknya. Menurut Agresti (2002), model persamaan untuk regresi logistik adalah

$$\log \left(\frac{p_i}{1-p_i} \right) = \alpha + \beta_1 dGov_i + \beta_2 dPrivate_i + \beta_3 dKonven_i + \gamma_i X_i \dots \dots \dots (1)$$

$$\log \left(\frac{p_i}{1-p_i} \right) = \alpha + \beta_1 dGov_i * Rendah_i + \beta_2 dGov_i * Sedang_i + \beta_3 dGov_i * Tinggi_i + \beta_4 dPrivate_i * Rendah_i + \beta_5 dPrivate_i * Sedang_i + \beta_6 dPrivate_i * Tinggi_i + \gamma_i X_i \dots \dots \dots (2)$$

Di mana $dGov_i$ adalah *dummy* yang menunjukkan bahwa seorang pencari kerja i mencari pekerjaan menggunakan layanan bursa kerja pemerintah. Variabel *dummy* ini bernilai 1 jika pencari kerja i mencari kerja menggunakan bursa kerja pemerintah dan 0 untuk selanjutnya. $dPrivate_i$ merupakan variabel *dummy* untuk pencarian kerja menggunakan bursa kerja swasta, bernilai 1 jika pencari kerja menggunakan jasa bursa kerja swasta dalam pencarian kerja dan 0 selanjutnya, serta $dKonven_i$ adalah metode pencarian kerja konvensional, bernilai 1 jika pencari kerja ke- i mencari kerja dengan metode konvensional dan 0 selanjutnya. Sementara X adalah variabel-variabel kontrol lainnya. Sedangkan variabel $dGov_i* Rendah_i$, $dGov_i* Sedang_i$, dan $dGov_i* Tinggi_i$ merupakan bursa kerja pemerintah yang dilihat dampaknya pada kelompok berpendidikan rendah, sedang dan tinggi. Demikian pula untuk variabel $dPrivate_i* Rendah_i$, $dPrivate_i* Sedang_i$, dan $dPrivate_i* Tinggi_i$. Interpretasi dalam regresi logistik berbeda dengan regresi linier biasa. Regresi logistik membandingkan kemungkinan peluang sukses dibandingkan dengan peluang gagal, atau sering disebut dengan *odds ratio*. Pengaruh dari masing-masing variabel dapat diketahui dengan metode *marginal effect*.

Definisi operasional variabel-variabel kontrol dalam regresi logistik yang akan digunakan dalam paper ini adalah

- **Sd:** variabel *dummy* pendidikan SD yang menunjukkan pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pencari kerja adalah SD atau tidak pernah bersekolah;
- **Sltp:** variabel *dummy* pendidikan SLTP yang menunjukkan pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pencari kerja adalah SLTP sederajat;
- **Slta:** variabel *dummy* pendidikan SLTA yang menunjukkan pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pencari kerja adalah SLTA sederajat;
- **Pt:** variabel *dummy* pendidikan tinggi yang menunjukkan pendidikan terakhir yang ditamatkan pencari kerja adalah setingkat akademi/universitas. Jenjang pendidikan untuk variabel pt meliputi

diploma 1, diploma 2, diploma 3, diploma 4, strata 1, strata 2, dan strata 3;

- **Age:** variabel umur, yang menunjukkan umur responden pada saat survei dilakukan, umur yang dimaksud dalam satuan tahun. Pembulatan dilakukan ke bawah;
- **agesq:** variabel umur kuadrat, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kuadrat dari variabel umur;
- **Marstat:** variabel *dummy* status perkawinan, nilai 1 menunjukkan bahwa pencari kerja berstatus telah menikah dan 0 selanjutnya. Status telah pernikahan meliputi menikah, cerai hidup, cerai mati, maupun pisah ranjang;
- **Sex:** variabel *dummy* jenis kelamin, yang menunjukkan jenis kelamin, 1 untuk laki-laki dan 0 selanjutnya.

III. Temuan dan Analisis

A. Hasil Analisis Empiris

Hasil analisis empiris untuk persamaan (1) pada Tabel 3 menunjukkan bahwa bursa kerja pemerintah dan metode pencarian kerja secara konvensional tidak berdampak signifikan terhadap peluang seorang pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Dari ketiga metode yang menjadi alternatif, hanya bursa kerja swasta yang memiliki pengaruh signifikan, di mana seorang pencari kerja yang mencari kerja menggunakan bursa kerja swasta berpeluang 0,778 untuk mendapatkan pekerjaan. Atau dengan kata lain, dari sebanyak 100 pencari kerja yang menggunakan jasa bursa kerja swasta, sebanyak 77 hingga 78 orang diterima kerja.

Variabel kontrol lainnya yang disertakan ke dalam model berpengaruh terhadap peluang kesuksesan mendapatkan pekerjaan. Variabel sd memiliki *marginal effect* sebesar -0,12533 menunjukkan bahwa seorang pencari kerja yang berpendidikan SD atau kurang memiliki peluang mendapatkan pekerjaan *initial value marginal effect* dikurangi *marginal effect* variabel, atau peluang totalnya sebesar 0,593, atau dengan kata lain dari 100 orang berpendidikan SD, sebanyak 59 hingga 60 orang yang diterima

kerja. Demikian juga variabel pendidikan lain seperti SLTP sederajat, dan SLTA sederajat yang memiliki *marginal effect* negatif. Dari seluruh variabel pendidikan hanya perguruan tinggi yang tidak berdampak signifikan terhadap peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Variabel umur, status perkawinan dan jenis kelamin juga berdampak positif dan signifikan, artinya ketiga variabel tersebut memiliki peluang lebih dari 0,718. Seorang pencari kerja yang telah menikah memiliki

peluang mendapatkan pekerjaan sebesar 0,788 atau 0,071 lebih besar dibandingkan pencari kerja yang belum menikah. Pencari kerja berjenis kelamin laki-laki berpeluang mendapatkan pekerjaan 0,2319 lebih besar dibandingkan pencari kerja perempuan. Sedangkan dari segi umur, peluang mendapatkan akan terus menurun hingga usia 28 tahun, sementara pada saat seseorang lebih dari 28 tahun peluangnya akan meningkat.

Tabel 3. Hasil Regresi Logistik Persamaan (1)

Variabel	<i>Marginal effect</i>	<i>p value</i>
gov	-0,00301	0,931
private	0,06014	0,006
konven	-0,0044	0,902
sd	-0,12533	0,004
sltp	-0,10461	0,015
slta	-0,12487	0,001
pt	-0,05629	0,176
age	0,029551	0,000
agesq	-0,00035	0,000
marstat	0,071056	0,007
sex	0,231939	0,000

Sampel dalam regresi logistik sebanyak 2714 responden, *initial value marginal effect* 0,71846469. Nilai *marginal effect* menunjukkan penambahan/pengurangan peluang seorang pencari kerja untuk bekerja pada masing-masing variabel

Tabel 4 menunjukkan hasil regresi logistik untuk persamaan (2), tujuan dari persamaan ini adalah untuk mengevaluasi apakah bursa kerja pemerintah lebih efektif untuk kelompok pencari kerja yang berpendidikan rendah. Dari hasil regresi dapat diketahui bahwa bursa kerja pemerintah tidak berpengaruh signifikan di semua kelompok pendidikan dengan tingkat kepercayaan 10% sekalipun. Sedangkan pada bursa kerja milik swasta, pengaruhnya tidak signifikan pada kelompok pendidikan rendah, dan berpengaruh signifikan pada kelompok pendidikan sedang dan tinggi. Kelompok pengguna jasa bursa kerja swasta yang berpendidikan tinggi memiliki peluang mendapatkan pekerjaan lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok pendidikan sedang. Pada kelompok tingkat

pendidikan sedang memiliki peluang mendapatkan pekerjaan sebesar 0,789 sedangkan pada kelompok tingkat pendidikan tinggi berpeluang sebesar 0,91 atau hampir mendekati sempurna.

Sementara hasil untuk variabel kontrol lain relatif sama dengan hasil pada estimasi persamaan pertama, begitu juga dengan signifikansinya. Dari hasil analisis empiris ini dapat disimpulkan bahwa teori mengenai sistem pencarian kerja secara konvensional sudah hampir tidak relevan dengan perkembangan zaman, sehingga metode ini menjadi metode yang harus segera diperbaharui. Bursa kerja swasta lebih baik dan efektif untuk mengurangi pengangguran dibandingkan dengan bursa kerja milik pemerintah baik itu diterapkan untuk seluruh

kelompok pendidikan maupun per tingkat pendidikan, kecuali pada bursa kerja swasta di mana peluangnya lebih bagus pada pengguna yang berpendidikan sedang dan tinggi.

Variabel *sd* memiliki *marginal effect* sebesar -0,125 menunjukkan bahwa seorang pencari kerja yang berpendidikan SD atau kurang memiliki peluang mendapatkan pekerjaan *initial value marginal effect* dikurangi *marginal effect* variabel, atau peluang totalnya sebesar 0,593, atau dengan kata lain dari 100 orang berpendidikan SD, sebanyak 59 hingga 60 orang yang diterima kerja. Demikian juga variabel pendidikan lain seperti SLTP sederajat, dan SLTA sederajat yang memiliki *marginal effect* negatif. Dari seluruh variabel pendidikan hanya perguruan

tinggi yang tidak berdampak signifikan terhadap peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Variabel umur, status perkawinan dan jenis kelamin juga berdampak positif dan signifikan, artinya ketiga variabel tersebut memiliki peluang lebih dari 0,718. Seorang pencari kerja yang telah menikah memiliki peluang mendapatkan pekerjaan sebesar 0,788 atau 0,071 lebih besar dibandingkan pencari kerja yang belum menikah. Pencari kerja berjenis kelamin laki-laki berpeluang mendapatkan pekerjaan 0,2319 lebih besar dibandingkan pencari kerja perempuan. Sedangkan dari segi umur, peluang mendapatkan akan terus menurun hingga usia 28 tahun, sementara pada saat seseorang lebih dari 28 tahun peluangnya akan meningkat.

Tabel 4. Hasil Regresi Logistik Persamaan (2)

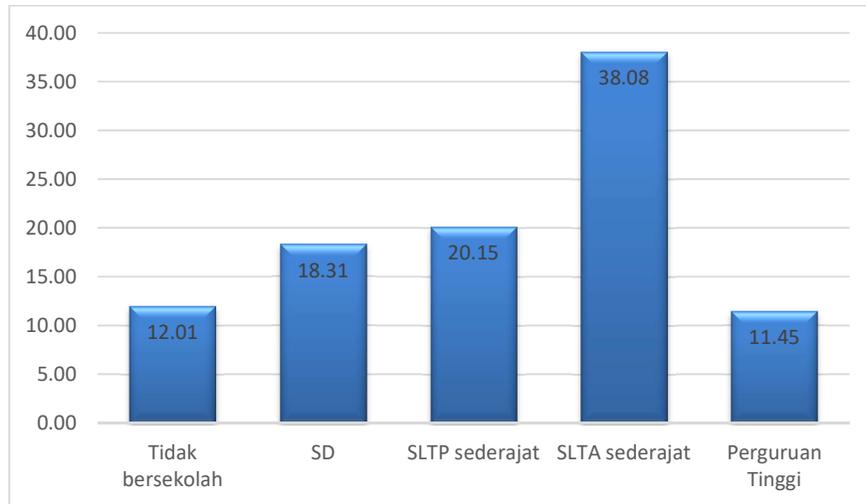
Variabel	<i>Marginal effect</i>	<i>p value</i>
govrendah	-0,0267	0,785
govsedang	-0,0123	0,811
govtinggi	0,0071	0,896
privrendah	-0,1377	0,729
privsedang	0,07	0,026
privtinggi	0,1916	0,004
sd	-0,125	0,005
sltp	-0,11	0,013
slta	-0,115	0,004
pt	0,016	0,779
age	0,029	0,000
agesq	-0,0003	0,000
marstat	0,071	0,000
sex	0,232	0,000

Sampel dalam regresi logistik sebanyak 2714 responden, *initial value marginal effect* 0,71909754. Nilai *marginal effect* menunjukkan penambahan/pengurangan peluang seorang pencari kerja untuk bekerja pada masing-masing variabel

B. Hasil Analisis Deskriptif

Untuk melihat potret keseluruhan tentang pencari kerja dan pilihan bursa kerja yang digunakan, dalam paper ini akan dilengkapi dengan analisis deskriptif. Analisis deskriptif akan digunakan untuk memotret pencari kerja berdasarkan preferensinya. Jika

dilihat dari tingkat pendidikannya, sebagian besar pencari kerja berpendidikan SLTA sederajat. Kelompok ini memiliki jumlah sebanyak 38,08%. Kelompok kedua dan ketiga adalah SLTP sederajat dan SD, sementara kelompok pendidikan tinggi memiliki proporsi terendah.

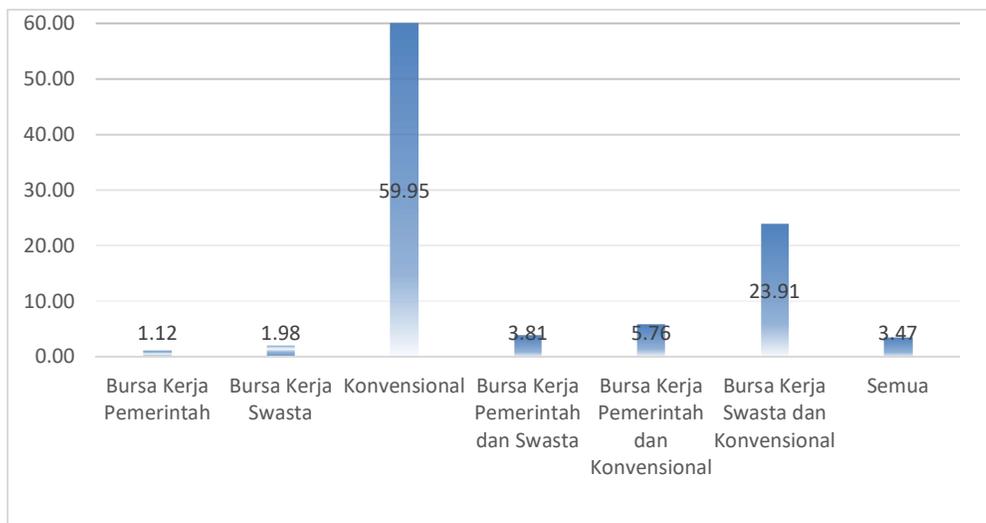


Grafik 1. Pencari Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: IFLS5

Jika ditinjau dari tren pencari kerja dalam mencari kerja, 59,95% menggunakan metode konvensional untuk mendapatkan pekerjaan, hanya 1,12% hanya mengakses bursa kerja pemerintah, 1,98% hanya mengakses bursa kerja swasta. Selain mengakses satu jenis metode pencarian kerja, pencari kerja juga memiliki alternatif untuk mengakses lebih dari satu. Berdasarkan data

IFLS diperoleh informasi bahwa sebanyak 3,01% pencari kerja menggunakan bursa kerja pemerintah dan swasta sekaligus, sementara 5,76% pencari kerja menggunakan bursa kerja pemerintah dan konvensional, 23,91% menggunakan bursa kerja swasta dan konvensional serta sebanyak 3,41% yang menggunakan semua metode untuk mendapatkan kerja.



Grafik 2. Pencari Kerja Berdasarkan Metode yang Digunakan

Sumber: IFLS5

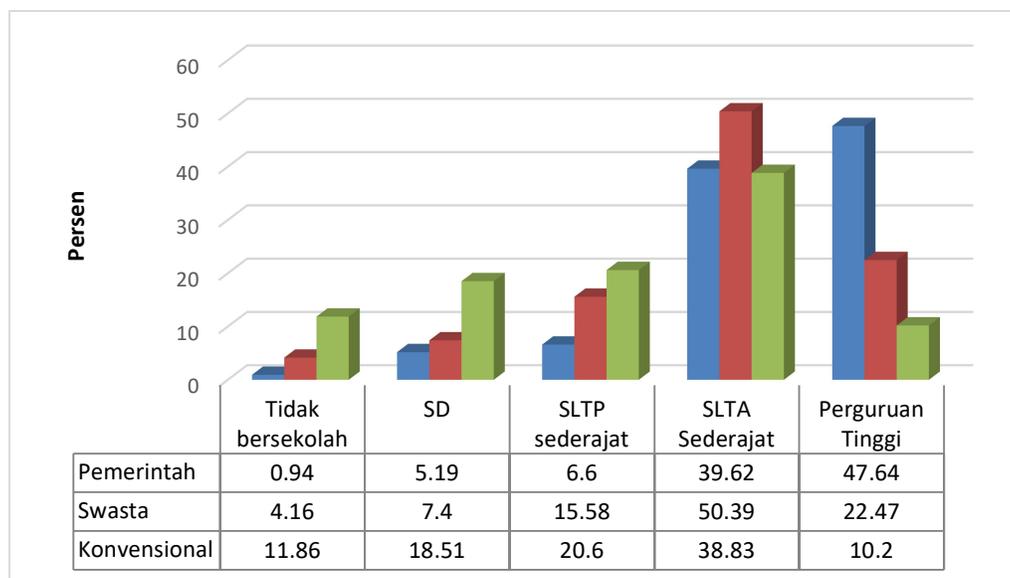
Berkaitan dengan efektivitas bursa kerja pemerintah, swasta dan konvensional berdasarkan kelompok pendidikan. Dari analisis deskriptif dapat dilihat bahwa justru pengakses tertinggi bursa kerja pemerintah adalah pencari kerja berpendidikan tinggi,

diikuti oleh pendidikan SLTA sederajat. Sedangkan pengakses bursa kerja swasta tertinggi berasal dari kelompok pendidikan SLTA. Tingkat pendidikan SLTA juga merupakan pengakses tertinggi dari metode pencarian kerja konvensional. Secara umum,

pengakses metode konvensional unggul pada kelompok tidak bersekolah, SD dan SLTP sederajat.

Tren meningkat pengakses bursa kerja non-konvensional seiring dengan tingkat pendidikan yang ditamatkan relatif dibandingkan pengakses konvensional, di mana pengakses bursa kerja konvensional mencapai 11,86% pada kelompok pencari kerja yang tidak bersekolah, tertinggi dibandingkan pengakses bursa kerja pemerintah dan swasta. Kondisi ini terus bertahan hingga kelompok pendidikan SLTP sederajat. Baru pada tingkatan SLTA, pengakses bursa kerja non-konvensional

jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan konvensional. Pada tingkat pendidikan ini, pengakses bursa kerja pemerintah sebanyak 39,62%, dibandingkan dengan metode konvensional sebesar 38,83%. Pada kelompok pendidikan ini pula pengakses bursa kerja swasta tertinggi diantara kelompok pendidikan yang lain. Bursa kerja diakses sebanyak 50,39% pencari kerja berpendidikan SLTA. Pada tingkat pendidikan tinggi, justru pengakses tertinggi ada pada bursa kerja pemerintah, bursa kerja milik pemerintah jauh mengungguli bursa kerja swasta dan konvensional dengan 47,64%



Grafik 3. Pengguna Bursa Kerja Pemerintah, Swasta dan Konvensional Berdasarkan Pendidikan Terakhir yang Ditamatkan

Sumber: IFLS5

Dari analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa pencari kerja di Indonesia didominasi oleh lulusan SLTA sederajat. Para lulusan SLTA tersebut memiliki tren untuk mengakses lowongan pekerjaan melalui bursa kerja swasta. Semakin tinggi tingkat pendidikan, tren mengenai bursa kerja non-konvensional semakin jarang diakses. Hal ini dapat dibaca sebagai sebuah peluang bagi bursa kerja swasta, karena dengan melihat profil para pencari kerja berpendidikan relatif tinggi, tentunya pencari kerja tersebut juga lebih melek secara teknologi, bursa kerja swasta yang *profit oriented* akan mengincar kalangan ini.

C. Pembahasan

Data komprehensif mengenai jumlah pencari kerja dan jumlah lowongan yang tersedia di Indonesia masih menjadi suatu hal yang sulit untuk dipenuhi. BPS melalui Sakernas dan Kementerian Ketenagakerjaan melalui data Informasi Pasar Kerja (IPK) menyediakan data ketenagakerjaan khususnya sisi penawaran, namun antara keduanya sering berbeda komposisi dan bahkan besarnya. Perbedaan data menjadi salah satu hal yang menghambat pemerintah dalam perencanaan ketenagakerjaan. Perencanaan ketenagakerjaan yang tidak tepat akan menyebabkan ketidaktepatan keputusan yang harus diambil.

Solusi mengenai ketersediaan data pencari kerja dan lowongan pekerjaan akan lebih efektif jika data IPK terpenuhi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memprioritaskan pendataan mengenai pasar kerja tersebut. Data pencari kerja dapat diakomodasi dengan kartu pencari kerja, karena pada hakikatnya kartu kuning/kartu pencari kerja tersebut merupakan biodata pencari kerja selama yang bersangkutan belum mendapatkan pekerjaan. Menurut data IFLS 5, jumlah pencari kerja yang memiliki kartu pencari kerja atau kartu kuning hanya sebesar 9,54%, sangat jauh untuk menggambarkan pencari kerja secara utuh. Sedangkan kesadaran lebih baik bagi pengguna jasa bursa kerja pemerintah, di mana sebanyak 30,44% pencari kerjanya memiliki kartu pencari kerja yang masih berlaku. Belum adanya aturan mengikat dari pemerintah mengenai kewajiban pencari kerja untuk memiliki kartu pencari kerja serta ketidaktahuan atau ketidakpedulian pemberi kerja juga turut menjadi penyebab sulitnya data ini terpenuhi.

Alasan birokrasi yang rumit menjadi salah satu penyebab para pencari kerja lebih tertarik menggunakan bursa kerja swasta. Bursa kerja swasta memangkas proses birokrasi pemerintah dengan mengabaikan persyaratan normatif. Kemungkinan hal ini menjadi salah satu alasan bagi perusahaan untuk tertarik mengiklankan lowongan pekerjaannya melalui bursa kerja swasta. Keberadaan bursa kerja swasta seharusnya bisa berjalan beriringan dengan pemerintah. Dibutuhkan MoU dari kedua belah pihak untuk menjamin data ketenagakerjaan yang komprehensif. Pemerintah juga harus berbenah untuk bisa mengimbangi kinerja swasta dalam memberikan pelayanan. Salah satunya dengan memperbaiki kinerja bursa kerja *online*.

Sedangkan untuk data mengenai lowongan pekerjaan atau sisi permintaan tenaga kerja menjadi satu hal lebih sulit lagi terpenuhi. Salah satu alternatif data lowongan berasal dari Survei industri (SI) BPS menyediakan data kebutuhan tenaga kerja perusahaan, akan tetapi pada data SI tidak merinci jumlah lowongan pekerjaan yang belum terisi. Data SI lebih cenderung memberikan informasi mengenai profil perusahaan dalam tingkatan individu. Data wajib lapor perusahaan kepada Kementerian Ketenagakerjaan seharusnya dapat menjadi

acuan untuk jumlah lowongan yang dibutuhkan perusahaan, akan tetapi pada kenyataannya tidak semua perusahaan melakukan kewajibannya. Tidak adanya *reward and punishment* terhadap perusahaan yang taat melaporkan diri diduga menjadi salah satu penyebab tidak taatnya perusahaan terhadap aturan ini.

a. Kelemahan dan Kelebihan Pemerintah dan Swasta

Kendati pemerintah telah berusaha mengakomodasi pencari kerja dengan menyediakan berbagai layanan lowongan kerja *online*, namun sepertinya tingkat popularitasnya masih jauh tertinggal dari bursa kerja *online* milik swasta. Prinsip kerja antara *profit oriented* dan *service oriented* kemungkinan merupakan salah satu faktornya. Selain itu ada beberapa faktor lain yang menjadi penyebabnya. Keunggulan bursa kerja pemerintah dan sekaligus kelemahan bursa kerja swasta diantaranya kemungkinan status perusahaan pemberi kerja dan lowongannya lebih akurat dan terpercaya karena melalui verifikasi yang ketat

Dari identifikasi yang dilakukan dalam penelitian Setyodhono & Gunawan (2014), permasalahan pokok kurang efektifnya pelaksanaan bursa kerja pemerintah disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

- Infrastruktur berupa jaringan dan server yang tidak siap menghadapi lonjakan jumlah pencari kerja sehingga pencari kerja butuh waktu yang lama untuk mengakses;
- Akses lowongan kerja tidak terlalu luas dan kurang update, pemerintah harus aktif dan meyakinkan pihak penyedia lowongan pekerjaan untuk mengiklankan lowongan kerjanya melalui bursa kerja pemerintah;
- Tampilan kurang menarik dan fasilitas kelengkapan website yang kurang baik, dibandingkan dengan tampilan bursa kerja swasta memang bursa kerja pemerintah jauh ketinggalan, bursa kerja swasta lebih komunikatif dan cenderung mengajak pencari kerja aktif berinteraksi;
- Dilihat dari segi kepraktisan, bursa kerja milik pemerintah kurang praktis, karena seorang pencari kerja untuk terdaftar ke dalam IPK harus datang

- ke kantor dinas ketenagakerjaan di kabupaten/kota tempat Kartu Tanda Penduduk mereka diterbitkan;
- Komitmen Pimpinan dan dukungan SDM yang terbatas. Rotasi pejabat di tingkat daerah gencar dilakukan dan perpindahannya cenderung tidak sesuai kompetensi, hal ini menghambat kinerja bursa kerja pemerintah disamping jumlah SDM yang mengurus juga terbatas;
 - Koneksi jaringan internet yang lambat, disebabkan karena server yang terbatas. Server yang terbatas ini juga diakibatkan karena anggaran yang terbatas;
 - Belum ada peluang bagi dinas yang membidangi ketenagakerjaan di daerah yang ingin membangun server sendiri yang terintegrasi dengan server pusat;
 - Belum tersedia *backup* Server sebagai pengamanan, bila terjadi keadaan memaksa, seperti kebakaran atau kejadian lain yang dapat merusak database yang tersimpan di server induk di pusat;
 - Bila ada pengguna dan atau pengelola mengalami permasalahan yang terkait dengan pengisian mengalami kesulitan yang sifatnya umum, ternyata belum tersedia di aplikasi;
 - Belum banyak dikenal oleh pengguna;
 - Pencari kerja yang datang pada umumnya untuk mendaftarkan sebagai pencari kerja dengan mendapatkan bukti kartu kuning (AK1). Pada umumnya mereka tidak mengisi sendiri, tetapi mengisi forms isian dan dientri ke aplikasi computer oleh petugas. Begitu juga para pengguna tenaga kerja yang memiliki lowongan, Namun pengguna tenaga kerja yang mendaftarkan diri di dinas terbatas, sehingga petugas harus melakukan *canvassing* dan atau mencatat dan masukan informasi lowongan yang ada di iklan *mass media*
 - Ada kabupaten yang memberikan pelayanan kartu kuning atau AK1 di kecamatan dijadikan satu dengan pelayanan satu atap. Namun tidak diikuti dengan kegiatan antar kerja, sehingga tidak tersusun IPK dan

kegiatan penampatannya, sebagaimana peran Bursa kerja seharusnya.

Hal di atas menunjukkan bahwa usaha yang dilakukan pemerintah cukup besar untuk mengejar ketertinggalan dari bursa kerja swasta, akan tetapi pada penerapan di lapangan belum mendapatkan hasil yang signifikan. Pemerintah juga perlu untuk memikirkan kelompok pencari kerja yang belum memiliki akses internet khususnya penduduk dari perdesaan dan pedalaman. Melalui kerjasama berbagai kementerian terkait, dalam upaya untuk meningkatkan infrastruktur teknologi informasi di daerah pedalaman.

Pemerintah seharusnya fokus untuk memperbaiki dengan skala prioritas, apakah memajukan bursa kerja dengan basis *online* atau tetap bertahan dengan sistem *offline*. Melihat kondisi yang ada saat ini, bursa kerja berbasis *online* sepertinya menjadi solusi terbaik. Pun demikian jika pemerintah memprioritaskan bursa kerja berbasis *online*, harus diprioritaskan pula. Pemerintah hendaknya memperbaiki infrastruktur dan memberikan kemudahan untuk memfasilitasi pencari kerja yang memanfaatkan bursa kerja khususnya yang berbasis IT, mengingat kemajuan teknologi informasi semakin pesat penggunaannya yang cenderung meningkat. Hal ini dapat menjadi solusi tersedianya data mengenai IPK yang akan memudahkan perencanaan tenaga kerja di Indonesia. Infrastruktur yang ada saat ini masih jauh tertinggal dengan penyedia lowongan kerja swasta, baik dari segi sarana, prasarana maupun SDM. Perlu adanya MoU dengan pihak swasta yang menangani bursa kerja dan perusahaan pemberi kerja mengenai data-data IPK agar kebutuhan pemerintah terhadap data-data ketenagakerjaan tetap terjaga. Melihat jumlah angkatan kerja di daerah perdesaan yang relatif seimbang dengan di daerah perkotaan, maka akses internet di daerah perdesaan perlu dioptimalkan untuk pemberdayaan masyarakat perdesaan dalam konteks ketenagakerjaan.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis empiris dan deskriptif dari data IFLS dapat ditarik beberapa kesimpulan yang berhubungan dengan efektivitas bursa kerja pemerintah dibandingkan dengan bursa kerja milik swasta dan metode pencarian kerja secara konvensional lainnya

- a. Bursa kerja milik pemerintah tidak berdampak signifikan terhadap peluang seorang pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan, sebaliknya bursa kerja milik swasta justru berdampak positif dan signifikan. Dari perhitungan menggunakan regresi logistik diperoleh nilai peluang untuk mendapatkan pekerjaan bertambah sebesar 6,01% pada saat pencari kerja menggunakan jasa bursa kerja swasta.
- b. Teori kedua yang menyatakan bahwa bursa kerja pemerintah lebih efektif pada pencari kerja berpendidikan rendah juga tidak terbukti, sebab untuk permasalahan ini hasil yang diperoleh juga sama dengan analisis empiris sebelumnya, yaitu bursa kerja pemerintah tidak berdampak signifikan terhadap peluang bekerja kelompok pendidikan rendah, sedang dan tinggi. Bursa kerja swasta masih lebih unggul untuk hampir semua kelompok pencari kerja. Dalam hal ini, bursa kerja swasta berdampak signifikan pada peluang untuk mendapatkan pekerjaan pada kelompok pendidikan sedang dan tinggi, serta tidak berdampak signifikan pada kelompok pendidikan rendah. Pengguna bursa kerja swasta dari pendidikan sedang memiliki peluang 7% lebih tinggi untuk mendapatkan pekerjaan, sedangkan pada kelompok pendidikan tinggi memiliki peluang 19,16% lebih tinggi.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan kepada pengambil kebijakan terkait bursa kerja pemerintah diantaranya adalah:

- a. Pemerintah hendaknya memperbaiki infrastruktur dan memberikan kemudahan

untuk memfasilitasi pencari kerja yang memanfaatkan bursa kerja khususnya yang berbasis IT, mengingat kemajuan teknologi informasi semakin pesat penggunaannya yang cenderung meningkat. Hal ini dapat menjadi solusi tersedianya data mengenai IPK yang akan memudahkan perencanaan tenaga kerja di Indonesia.

- b. Infrastruktur yang ada saat ini masih jauh tertinggal dengan penyedia lowongan kerja swasta, baik dari segi sarana, prasarana maupun SDM. Perlu adanya MoU dengan pihak swasta yang menangani bursa kerja dan perusahaan pemberi kerja mengenai data-data IPK agar kebutuhan pemerintah terhadap data-data ketenagakerjaan tetap terjaga.
- c. Melihat jumlah angkatan kerja di daerah perdesaan yang relatif seimbang dengan di daerah perkotaan, maka akses internet di daerah perdesaan perlu dioptimalkan untuk pemberdayaan masyarakat perdesaan dalam konteks ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Agresti, A. (2002). *Categorical Data Analysis. Statistical methodology in the Pharmaceutical Sciences* (Vol. 13).
- Altindag, D. T. (2012). Crime and Unemployment: Evidence from Europe. *International Review of Law and Economics*, 32(1), 145–157.
- Boone, J. (2000). *Technological Progress, Downsizing and Unemployment. Economic Journal*, 110(465), 581–600.
- BPS. (2015). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2015*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia.
- BPS. (2016). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2016*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia.
- Brochu, P., & Green, D. A. (2013). *The Impact of Minimum Wages on Labour Market Transitions. Economic Journal*, 123(573), 1203–1235.

Fougère, D., Pradel, J., & Roger, M. (2005). *Does job-search Assistance Affect Search Effort and Outcomes? A Microeconomic Analysis of Public Versus Private Search methods*. IZA Discussion Papers, (No. 1825).

McQuaid, R. W. (2006). *Job Search Success And Employability In Local Labor Markets*. *Annals of Regional Science*, 40(2), 407–421.

Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1999). *Unemployment Responses To “Skill-Biased” Technology Shocks: The Role Of Labour Market Policy*. *Economic Journal*, 109(455), 242–265.

Rao, N. (2016). *Asymmetric Information And Search Frictions: A Neutrality Result*. *Economics Letters*, 147, 138–141.

Romer, D. (2012). *Advanced Macroeconomics, 4th edition I*. New York.

Setyodhono, S., & Gunawan, B. T. (2014). *Efektivitas Sistem Bursa Kerja Online*. Jakarta: Leuser Cita Pustaka.

Shimer, R. (2006). *On-The-Job Search And Strategic Bargaining*. *European Economic Review*, 50(4), 811–830.

Strauss, J., Witoelar, F., & Sikoki, B. (2016). *User’s Guide for the Indonesia Family Life Survey, Wave 5*. RAND Labor and Population Working Paper Series, 2.