

ANALISIS PENGANGGURAN PEREMPUAN DI PROVINSI ACEH

Sri Wahyuni^{1*)} dan Cut Khairani^{2*)}

¹⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Almuslim

²⁾ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Almuslim

^{*)} Email: wahyuni1313@gmail.com dan cut.fisip13@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengamati dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran perempuan dan kebijakan-kebijakan yang dilakukan untuk mengatasi pengangguran perempuan di Provinsi Aceh. Hasil analisis ditemukan bahwa jumlah angkatan kerja perempuan lebih kecil dibandingkan dengan angkatan kerja laki-laki, namun tingkat pengangguran terbuka perempuan jauh lebih besar dibandingkan tingkat pengangguran terbuka laki-laki, sehingga pemerintah harus memperhatikan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan mengatasi pengangguran di Provinsi Aceh untuk dapat mengarahkan ke kesempatan kerja untuk perempuan

Kata Kunci: Pengangguran, Angkatan Kerja,

1. Pendahuluan

Dampak pandemic covid-19 terhadap pengangguran tidak mengenal istilah kesetaraan gender. Semua menanggung beban dari pandemic covid-19 tidak terkecuali pekerja perempuan. Sebelum covid-19, isu tentang pekerja perempuan telah banyak sekali didiskusikan dalam berbagai penelitian. Penelitian Navarro-gómez and Rueda-narváez, (2014) yang berjudul "*Sexual-Based Wage Discrimination when Educational Outcomes are Endogenous: The Spanish Case*" menyimpulkan bahwa diskriminasi pekerja tersebar cukup tidak merata di antara pekerja perempuan dan diskriminasi tumbuh untuk penerima upah yang lebih berpendidikan dan lebih baik. Sementara itu, Fededulegn et al., (2019) dalam penelitian mereka yang berjudul "*Prevalence of workplace discrimination and mistreatment in a national sample of older U.S. workers: The REGARDS cohort study*", menemukan bahwa terjadinya pelaporan prevalensi diskriminasi 53% oleh perempuan, Pelaporan prevalensi penganiayaan 52% lebih tinggi dibandingkan dengan pria. prevalensi penganiayaan di tempat kerja berkisar dari 13% untuk perempuan kulit hitam. Temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa pekerja kulit hitam dan perempuan pekerja paruh baya dan lebih tua mengalami prevalensi *workplace discrimination and mistreatment* (WDM) tertinggi; Selain itu,

diskriminasi sangat terkait dengan penganiayaan.

Diskriminasi yang diterima pekerja perempuan pada akhirnya akan memberikan dampak terhadap tingkat pengangguran perempuan. Seperti dalam penelitian Panitsidou et al., (2012) yang berjudul "*Vocational education and training of unemployed women in Greece: An initial approach*", menemukan bahwa di perempuan yang berada di usia produktif lebih banyak menjadi pengangguran dikarenakan sebagian besar terkait dengan kurangnya pekerjaan yang layak, serta keterlibatan keluarga. Sedangkan Kiaušien, (2015) menyatakan bahwa meskipun tingkat pengangguran perempuan di 28 negara Uni Eropa lebih rendah daripada laki-laki, namun, risiko angka kemiskinan mereka melebihi indikator laki-laki. Palar et al., (2016) penelitiannya tentang Kajian tingkat pengangguran perempuan di kota Manado menjelaskan bahwa tingkat pengangguran perempuandi kota Manado dari tahun ke tahun selalu lebih tinggi dari pada tingkat pengangguran laki-laki, dan sehingga tingkat pencari kerja perempuan sangat tinggi dikota tersebut. Hal ini akan menimbulkan efek psikologis terhadap penganggur dan keluarga.

Aceh adalah salah satu provinsi Indonesia, dimana pada tahun 2020 Provinsi Aceh memiliki jumlah penduduk sebanyak 5.459.891 jiwa yang terdiri dari laki-laki sebanyak 2.728.234 jiwa dan perempuan

sebanyak 2.731.657. Angkatan kerja di Provinsi Aceh yaitu sebanyak 2.510.358, jiwa dengan perbandingan 50,50 persen adalah perempuan dan 49,50 persen adalah laki-laki. Tingkat pengangguran mengalami kenaikan dari bulan Pebruari ke Agustus 2020 yaitu dari 5,42 persen meningkat menjadi 6,59 persen. Pandemi covid-19 telah menyebabkan kenaikan tingkat pengangguran di Provinsi Aceh khususnya pengangguran perempuan. Beban pengangguran khususnya perempuan perlu ditelusuri aspek-aspek penting yang terkait dengan pengangguran perempuan di Provinsi Aceh dan langkah-langkah yang tepat untuk mengatasinya.

2. Kajian Teoritis

a. Institusi Pasar Tenaga Kerja di Indonesia

Institusi pasar tenaga kerja di Indonesia merupakan suatu Lembaga Pemerintah yang memiliki peran perspektif Undang Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peran pemerintah (<https://disnakertrans.lomboktimurkab.go.id>). Peran perspektif Undang Undang tersebut yaitu:

- 1) Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan yang meliputi:
 - Penduduk dan tenaga kerja
 - Kesempatan kerja
 - Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja
 - Produktivitas tenaga kerja
 - Hubungan industrial
 - Kondisi lingkungan kerja
 - Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, dan
 - Jaminan sosial tenaga kerja
- 2) Pelatihan kerja
Pelatihan kerja bertujuan untuk memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan dengan memperhatikan permintaan di pasar tenaga kerja. Pelaksana pelatihan kerja dilakukan oleh Lembaga pemerintah (Balai latihan Kerja) dan pelatihan kerja swasta. Pemerintah pusat dan daerah berfungsi melakukan pembinaan pelatihan kerja dan program magang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- 3) Penempatan tenaga kerja
Semua pekerja Indonesia memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Pelaksana

penempatan tenaga kerja adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan Lembaga swasta berbadan hukum. Penempatan tenaga kerja meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

- Pencari kerja
 - Lowongan pekerjaan
 - Informasi pasar kerja
 - Mekanisme antar kerja, dan
 - Kelembagaan penempatan tenaga kerja
- 4) Perluasan kesempatan kerja
Pemerintah melalui kebijakannya bertanggung jawab mengupayakan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Selanjutnya, pemerintah dan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja di setiap sektor baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
 - 5) Menanggulangi pekerja anak di luar hubungan kerja
Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
 - 6) Menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja
Kebijakan pemerintah tentang upah meliputi:
 - upah minimum
 - upah kerja lembur
 - upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - denda dan potongan upah;
 - hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- Penetapan upah minimum berdasarkan kepada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan

ekonomi. Upah minimum sebagaimana dimaksud dapat terdiri atas:

- upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- 7) Memfasilitasi usaha-usaha produktif pekerja
Lembaga-lembaga seperti Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud.
- 8) Menetapkan Kebijakan dan Memberikan Pelayanan
Fungsi pemerintah lainnya adalah melaksanakan hubungan industrial yaitu menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sedangkan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Sementara itu, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.
- 9) Memfasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial
Sarana yang mendukung terlaksananya hubungan Industrial adalah:
- Serikat pekerja/serikat buruh
 - Organisasi pengusaha
 - Lembaga kerja sama bipartit
 - Lembaga kerja sama tripartit
 - Peraturan perusahaan
 - Perjanjian kerja bersama
 - Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan
 - Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

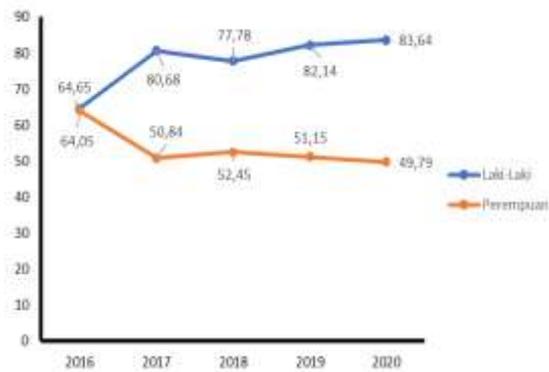
Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Lembaga Kerja

sama Tripartit sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

- Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan
 - Lembaga Kerja sama Tripartit Sektor Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- 10) Mensahkan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama
Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.
- 11) Melakukan pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan
Pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh.
- 12) Peran lainnya adalah menerima pemberitahuan mogok kerja, memediasi perundingan dalam mogok kerja, mengantisipasi terjadinya pemutusan hubungan kerja, melakukan pembinaan dan melakukan pengawasan

b. Pengangguran dan Pengangguran di Provinsi Aceh

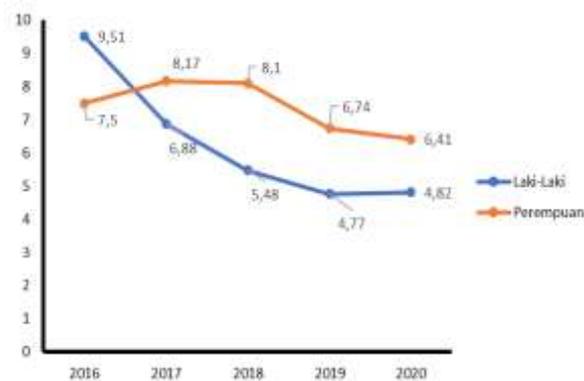
Pada bulan Agustus tahun 2019, pengangguran di Provinsi Aceh sebanyak 147.000 jiwa dan ini hampir sebanyak provinsi DKI Jakarta, dimana jumlah angkatan kerja Provinsi DKI Jakarta dua kali lipat lebih banyak dibandingkan jumlah penduduk Provinsi Aceh yaitu Provinsi DKI Jakarta sebanyak 5.471.467 jiwa dan Provinsi Aceh sebanyak 2.499.701 jiwa. Hasil estimasi perkembangan pengangguran di Provinsi Aceh dilihat dari perkembangan Angkatan kerja, perkembangan tingkat pengangguran terbuka, perkembangan tingkat pengangguran terbuka menurut Pendidikan.



Gambar 1. Perkembangan angkatan kerja di Provinsi Aceh

Sumber: Data Olahan

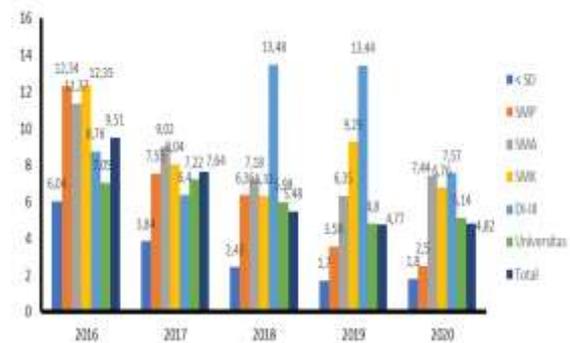
Gambar 1 menunjukkan tentang perkembangan angkatan kerja di Provinsi Aceh, dimana angkatan kerja lebih banyak dibandingkan dengan angkatan kerja perempuan. Pada tahun 2020, jumlah angkatan kerja perempuan semakin menurun dari tahun 2016 sampai dengan 2020 dan ini berbanding terbalik dengan jumlah angkatan kerja laki laki yang mengalami kenaikan.



Gambar 2. Perkembangan tingkat pengangguran terbuka di Provinsi Aceh

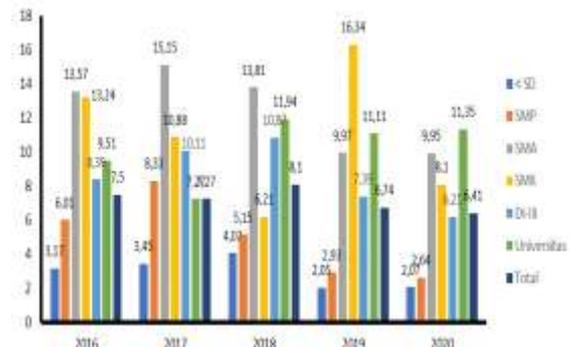
Sumber: Data Olahan

Gambar 2 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka perempuan lebih besar dibandingkan dengan tingkat pengangguran terbuka laki laki. Pada tahun 2016, tingkat pengangguran terbuka laki-laki lebih besar dibandingkan dengan tingkat pengangguran terbuka perempuan. Namun dari tahun 2017 sampai dengan 2020, tingkat pengangguran terbuka perempuan terus meningkat sedangkan tingkat pengangguran terbuka laki-laki mengalami penurunan secara terus menerus.



Gambar 3. Perkembangan tingkat pengangguran terbuka laki-laki di Provinsi Aceh
Sumber: Data Olahan

Gambar 3 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka laki laki untuk yang berpendidikan > SD menurun. Tingkat pengangguran terbuka laki-laki berpendidikan SMP, SMA dan SMK mengalami penurunan. Tingkat pengangguran terbuka laki-laki yang berpendidikan DI-III mengalami peningkatan pada tahun 2018 dan 2019. Dan untuk jenjang pendidikan universitas mengalami penurunan. Pada tahun 2020 tingkat pengangguran terbuka laki-laki untuk jenjang pendidikan lebih menurun dibandingkan tahun tahun sebelumnya.



Gambar 4. Perkembangan tingkat pengangguran terbuka perempuan di Provinsi Aceh

Sumber: Data Olahan

Gambar 4 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka perempuan untuk yang berpendidikan > SD menurun. Tingkat pengangguran terbuka perempuan berpendidikan SMP, SMA dan SMK mengalami penurunan, namun pengangguran terbuka perempuan jenjang pendidikan SMA sangat tinggi pada tahun 2016-2018, sedangkan pengangguran terbuka perempuan jenjang pendidikan SMK sangat tinggi pada tahun 2019. Tingkat pengangguran terbuka perempuan yang berpendidikan DI-III dan universitas mengalami penurunan.

Berdasarkan estimasi perkembangan pengangguran terbuka khususnya pengangguran terbuka perempuan di Provinsi Aceh dapat dideskripsikan bahwa jumlah angkatan kerja perempuan lebih kecil dibandingkan dengan angkatan kerja laki laki, namun tingkat pengangguran terbuka perempuan jauh lebih besar dibandingkan tingkat pengangguran terbuka laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa permintaan tenaga kerja perempuan masih sedikit dibandingkan laki-laki. Banyak faktor yang menyebabkan perusahaan atau industri tidak bersedia mempekerjakan perempuan. Saskara and Kaluge, (2009) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran wanita" menemukan bahwa kesempatan kerja yang ditawarkan lebih banyak untuk laki-laki, sehingga meskipun jumlah Angkatan kerja laki-laki meningkat maka tingkat pengangguran terbuka perempuan juga akan meningkat.

Kebijakan

Provinsi Aceh dalam mengatasi pengangguran telah merancang kebijakan yang mendukung pembangunan ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh, 2016). Rencana kebijakan-kebijakan tersebut adalah:

- 1) Kebijakan pendidikan dan Kesehatan
Faktor Pendidikan dan kesehatan merupakan faktor penting dari pengembangan sumber daya manusia seutuhnya. Penduduk suatu daerah dengan mutu tinggi apabila tingkat pendidikan dan kesehatannya juga bagus.
- 2) Kebijakan pengendalian penambahan penduduk
Pertambahan penduduk merupakan salah satu masalah bagi suatu negara karena meningkatnya penduduk yang tidak terkendali dapat menyebabkan permasalahan kependudukan yang kompleks apabila tidak diatur sejak dini. Dengan optimalisasi pengendalian jumlah penduduk akan berpengaruh terhadap keadaan ekonomi jangka panjang.
- 3) Kebijakan investasi
- 4) Arus masuk investasi yang ke suatu daerah akan membawa implikasi tersedianya dana sehingga daerah dapat melakukan pembangunan dengan tujuan dapat menciptakan kesempatan kerja yang banyak. Selanjutnya. jumlah dan tingkat pengangguran serta kemiskinan dapat terus berkurang di masa yang akan datang.
- 5) Kebijakan penciptaan kesempatan kerja di semua sektor

Pada tahun 2015, kebijakan penciptaan kesempatan kerja di Aceh mampu tumbuh positif dan bahkan mampu melebihi dari yang diproyeksikan. Peran pemerintah, swasta dan masyarakat dalam penciptaan kesempatan kerja sangat memberikan dampak positif berkurangnya jumlah pengangguran. Pemerintah melalui kebijakan-kebijakan pembangunan ketenagakerjaan mampu memberikan dorongan bagi terciptanya kesempatan kerja yang banyak. Peran swasta sangat membantu pemerintah daerah dalam rangka menciptakan kesempatan kerja ke depan lebih banyak lagi. Peran masyarakat dalam penciptaan kondisi yang kondusif dapat meningkatkan kedatangan investor untuk menanamkan modalnya di Aceh sehingga sekali lagi dapat membuka lapangan kerja yang banyak bagi masyarakat Aceh secara keseluruhan.

- 6) Kebijakan pelatihan kerja
Pelatihan kerja yang dilaksanakan di Provinsi Aceh bertujuan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan kerja dapat dilaksanakan secara terpadu dengan melibatkan unsur pemerintah dan swasta sebagai penyelenggara pelatihan dan pengguna tenaga kerja serta masyarakat.
- 7) Kebijakan penempatan tenaga kerja
Penempatan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum akan memberikan dampak yang baik. Selanjutnya, penempatan tenaga kerja dapat berjalan baik apabila diketahui kebutuhan tenaga kerja baik perempuan maupun laki-laki yang berkaitan dengan jumlah tenaga kerja, spesifikasi keahlian serta pendidikan yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja.
- 8) Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, khususnya di sektor formal, bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang serasi antara pengusaha dan pekerja, agar terwujud ketenteraman dan ketenangan berusaha, peningkatan produktivitas, serta peningkatan kesejahteraan pekerja.

- 9) Kebijakan Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam mewujudkan ketenteraman kerja dan berusaha serta perlindungan bagi pekerja, maka perlu adanya pengawasan ketenagakerjaan yang merupakan faktor penting dalam ketenagakerjaan.
- 10) Kebijakan lainnya
- Pemagangan ke luar negeri
 - Padat karya
 - Usaha Sektor Informal

Kesimpulan

Penelitian ini menungkapkan bahwa kebijakan-kebijakan yang direncanakan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Aceh adalah bertujuan mengatasi pengangguran di Provinsi Aceh. Keberhasilan kebijakan-kebijakan ini sangat didukung oleh adanya analisis dari tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin. Hasil analisis menemukan bahwa tingkat pengangguran perempuan jauh lebih besar dibandingkan dengan tingkat pengangguran laki-laki, sehingga pemerintah harus memperhatikan kebijakan-kebijakan tersebut untuk dapat mengarahkan ke kesempatan kerja untuk perempuan.

Daftar Pustaka

- Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. (2016), Rencana Tenaga Kerja Aceh, Tahun 2017-2022.
- Fekedulegn, D., Alterman, T., Charles, L.E., Kershaw, K.N., Safford, M.M., Howard, V.J. and Macdonald, L.A. (2019), "Prevalence of workplace discrimination and mistreatment in a national sample of older U . S . workers: The REGARDS cohort study", *SSM - Population Health*, Elsevier, Vol. 8 No. June, p. 100444.
- Kiaušien, I. (2015), "Comparative assessment of women unemployment and poverty in European Union", *Intellectual Economics*, Vol. 9, pp. 91–101.
- Navarro-gómez, M.L. and Rueda-narváez, M.F. (2014), "Sexual-Based Wage Discrimination when Educational Outcomes are Endogenous: The Spanish Case", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 116, pp. 1869–1874.
- Palar, S.W., Walewangko, E.N. and Londa, A.T. (2016), "PEREMPUAN DI KOTA MANADO", *JURNAL PEMBANGUNAN EKONOMI DAN KEUANGAN DAERAH*, Vol. 18 No. 3, pp. 1–13.
- Panitsidou, E.A., Vastaki, M. and Valkanos, E. (2012), "Vocational education and training of unemployed women in Greece: An initial approach", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, The Authors, Vol. 69, pp. 1729–1736
- Saskara, I.A.N. and Kaluge, D. (2009), "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perempuan", *Journal of Indonesian Applied Economics*, Vol. 3 No. 2, pp. 111–120.