



Laporan Khusus

*Hasil Pengamatan Lapangan Cepat
Tim SMERU:*

KRISIS EKONOMI DAN TENAGA KERJA TER-PHK LULUSAN UNIVERSITAS/AKADEMI: ADAPTASI TERHADAP REALITAS PASAR KERJA BARU

Temuan, pandangan dan interpretasi dalam laporan ini digali oleh masing-masing individu Tim SMERU dan tidak berhubungan atau mewakili Group Bank Dunia maupun lembaga-lembaga yang mendanai kegiatan dan pelaporan SMERU. Mohon hubungi kami di nomor telepon: 62-21-3909317, 3909363, faks: 62-21-3907818, web: www.smeru.or.id atau e-mail: smeru@smeru.or.id.

Advisor:

Chris Manning

Musriyadi Nabiu

Sri Budiyati

Hastuti

Wawan Munawar

Akhmadi

Pamadi Wibowo

Bambang Soelaksono

Sri Kusumastuti Rahayu

Laporan khusus dari Social Monitoring & Early Response Unit (SMERU). Suatu unit yang didukung oleh Bank Dunia, AusAID, ASEM, dan USAID.

Juni 2000

DAFTAR SINGKATAN

ADB	=	Asian Development Bank
ASTEK	=	Asuransi Tenaga Kerja
Bappeda	=	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
BBKU	=	Bank Beku Kegiatan Usaha
BBO	=	Bank Beku Operasi
BKPMD	=	Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah
BMT	=	Baitul Mal Wal Tanwil
BPPN	=	Badan Penyehatan Perbankan Nasional
BPS	=	Badan Pusat Statistik
BUMN	=	Badan Urusan Milik Negara
CAR	=	Capital Adequate Ratio
CEFE	=	Creation of Enterprises Formation of Entrepreneurs
D3	=	Diploma 3 (tiga tahun)
Depdikbud	=	Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
Depnaker	=	Departemen Tenaga Kerja
ILO	=	International Labor Organization
IPTN	=	Industri Pesawat Terbang Nasional
Kandep	=	Kantor Departemen
Kanwil	=	Kantor Wilayah
KB	=	Keluarga Berencana
Krismon	=	krisis moneter
KS	=	Keluarga Sejahtera
LEP	=	Lembaga Ekonomi Produktif (salah satu paket dari program P3T)
LSM	=	Lembaga Swadaya Masyarakat
PDMDKE	=	Program Pemberdayaan Daerah dalam Mengatasi Dampak Krisis Ekonomi
PDRB	=	Produk Domestik Regional Bruto
PHK	=	Pemutusan Hubungan Kerja
PJK	=	Pusat Jasa Ketenagakerjaan
PJK – USU	=	PJK Universitas Sumatera Utara
P3T	=	Proyek Penanggulangan Penganggur Pekerja Trampil
PMA	=	Penanaman Modal Asing
PMDN	=	Penanaman Modal Dalam Negeri
S1	=	Sarjana (Strata 1)
SAKERNAS	=	Survei Tenaga Kerja Nasional
S-PHK	=	Sarjana yang ter-PHK
SMERU	=	Social Monitoring and Early Response Unit
TKI	=	Tenaga Kerja Indonesia
TKPMP	=	Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional
UKSM	=	Usaha Skala Kecil dan Menengah
UISU	=	Universitas Islam Sumatera Utara
UMR	=	Upah Minimum Regional
USU	=	Universitas Sumatera Utara
WUB	=	Wira Usaha Baru (salah satu paket dari program P3T)

RINGKASAN

Laporan ini ditulis berdasarkan hasil pengamatan cepat Tim Dampak Krisis SMERU terhadap tenaga kerja terdidik (Sarjana dan Sarjana Muda/D3) yang kehilangan pekerjaan karena pemutusan hubungan kerja sebagai akibat krisis ekonomi yang melanda Indonesia selama dua setengah tahun terakhir ini. Wawancara dilakukan di kota Medan, Bandung dan Makassar pada bulan Januari-Februari 2000. Responden adalah mereka yang sebelumnya bekerja di sektor perbankan dan konstruksi, serta satu sektor penting lainnya di masing-masing lokasi, baik yang sudah bekerja kembali maupun yang belum.

Hasil pengamatan menunjukkan, bahwa secara umum nasib S-PHK tidak separah perkiraan semula. Dalam situasi sulit mereka masih dapat memenuhi kebutuhan pokok (makan, kesehatan, pendidikan anak, dsb) karena adanya uang *pesangon*, mulai merintis kegiatan usaha, atau dibantu oleh orang tua/mertua/keluarga yang menjadi 'Jaring Pengaman Sosial' yang sesungguhnya di masa krisis. Kebanyakan mereka telah dapat memperoleh pekerjaan kembali atau mempunyai kegiatan usaha dalam kurang dari tiga bulan. Hampir separuh dari responden merasa cukup mantap dengan pekerjaan barunya karena kini berpenghasilan lebih tinggi, terutama responden di Medan. Separuh responden lainnya masih mengalami kondisi sebaliknya. Yang terakhir ini sangat berharap kondisi ekonomi dan keamanan segera pulih agar dapat bekerja kembali di sektor formal.

Temuan lapangan mengungkapkan bahwa ternyata PHK telah membuka peluang bagi sebagian responden untuk memperoleh penghasilan lebih besar meskipun sekarang tidak lagi bekerja di sektor formal. Pertanyaan yang perlu dijawab adalah apakah dengan demikian para pekerja ini telah mengalami perubahan kultur, dari sebagai pegawai atau karyawan di sektor formal, menjadi wirausahawan? Kalau jawabannya "ya", hal ini tentu akan memberikan sumbangan positif pada perekonomian Indonesia, terutama dalam melakukan usaha-usaha pemulihan perekonomian paska krisis. Lalu bagaimana jika perubahan ini hanya untuk sementara, misalnya hanya semasa krisis?

Bagi S-PHK yang belum bekerja, mereka sangat memerlukan informasi, tidak sebatas info ketenagakerjaan, tetapi juga tentang kegiatan usaha yang layak dimasuki. Banyak responden mengikuti program pelatihan pemerintah seperti P3T cenderung untuk mendapatkan informasi, mengembangkan jaringan dan mendapat uang saku, tidak sekedar untuk mendapatkan ketrampilan usaha. Peran Departemen Tenaga Kerja dalam memberikan informasi yang lebih baik dan akurat sangat diharapkan, tidak hanya sebagai pelaksana program seperti yang dilakukan banyak departemen pemerintah saat ini. Fleksibilitas dan transparansi berbagai program nampaknya perlu ditingkatkan.

Secara umum, temuan utama di lapangan sebagai berikut:

1. S-PHK telah mengalami suatu 'goncangan mental' akibat kehilangan pekerjaan, tetapi mereka masih dalam posisi mampu mengatasi situasi, terutama karena adanya uang pesangon yang disimpan di bank, uang simpanan sendiri, atau dari penjualan aset yang dimiliki.

Berdasarkan data statistik nasional, secara keseluruhan tidak tampak adanya peningkatan pengangguran S-PHK semenjak krisis.

2. Sebagian besar S-PHK merasa tidak memiliki harapan memperoleh lapangan kerja baru di sektor formal. Pada tahap awal banyak yang memperoleh penghasilan dengan melakukan kegiatan yang berhubungan dengan usaha dagang, kemudian membuka usaha kecil atau mencari lapangan kerja

baru. Sebagian kecil masih belum bekerja atau keluar dari pasar kerja (terutama untuk mengurus rumah tangga/anak).

3. Keberhasilan dalam memperoleh sumber penghasilan baru umumnya sangat tergantung pada tingkat inisiatif dan kreativitas individu, yang tidak mudah diukur dengan indikator konvensional. Meskipun demikian, akses terhadap pesangon, adanya pengalaman kerja diluar pekerjaan utama sebelumnya, dan latar belakang pendidikan formal di bidang ilmu terapan atau pekerjaan di bidang keuangan cukup berperan.
4. Umumnya kebijakan pemerintah berdampak relatif kecil terhadap keberhasilan sebagian besar tenaga sarjana yang kehilangan pekerjaan. Meskipun demikian, penegakan ketentuan pemberian pesangon dan dukungan pemerintah dalam program pelatihan cukup membantu.
 - Program P3T dapat membantu beberapa sarjana, tetapi program ini masih mempunyai kelemahan dalam perencanaan, implementasi program di beberapa lokasi, serta pemantauannya.
 - Sebagian besar perusahaan swasta tidak dalam posisi dapat membantu S-PHK mendapatkan pekerjaan baru. Namun beberapa perusahaan besar ada yang membantu memberikan program pelatihan, termasuk dalam upaya mempersiapkan S-PHK menjadi wirausahawan baru.
5. Kesimpulan-kesimpulan diatas berlaku di semua wilayah meskipun terdapat variasi penting, antara lain:
 - **Medan:** S-PHK relatif lebih mampu beradaptasi daripada di dua kota lainnya. Budaya wirausaha yang lebih kuat serta kondisi ekonomi yang lebih baik merupakan faktor utama keberhasilan.
 - **Makassar:** Kinerja S-PHK sebenarnya cukup karena didukung oleh kondisi ekonomi regional, tetapi masih terhambat oleh keterbatasan peluang di sektor swasta, serta tingginya penghargaan masyarakat terhadap status pegawai pemerintah atau pekerjaan bergaji lainnya.
 - **Bandung:** Situasi paling kurang kondusif dialami di kota Bandung, di mana tingkat persaingan dalam memperoleh pekerjaan baru jauh lebih ketat, serta kondisi ekonomi regional (seperti di Jakarta) sangat dipengaruhi oleh dampak krisis.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR SINGKATAN	i
RINGKASAN	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GRAFIK	vi
DAFTAR BOX	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan	2
1.3 Ruang Lingkup Studi	2
1.4 Metode Pengamatan	2
1.4.1 Sampel	3
1.4.2 Pengumpulan Data	3
II. KETENAGAKERJAAN SEBELUM DAN SESUDAH KRISIS: KECENDERUNGAN DATA NASIONAL	4
2.1 Latar Belakang Masalah	4
2.2 Pengaruh Krisis Ekonomi	5
2.2.1 Perubahan Menurut Daerah	7
2.2.2 Dampak Krisis terhadap yang Terdidik dan Kurang Terdidik	7
2.2.3 Penganggur Menurut Umur	8
2.3 Dimensi Regional	9
2.4 Kesimpulan	10
III. ADAPTASI PADA REALITAS PASAR KERJA BARU: PENGALAMAN PARA PEKERJA TER-PHK	11
3.1 Karakteristik Sosial dan Demografi dari Sampel	11
3.2 Pekerjaan dan Penghasilan Sebelum Krisis	11
3.3 Pengalaman waktu Menganggur dan Kehilangan Pekerjaan	12
3.4 Strategi untuk Mendapatkan Lapangan Kerja Baru	14
3.4.1 Strategi	14
3.4.2 Pesangon dan Penggunaannya	17
3.4.3 Akses Informasi dalam Mendapatkan Pekerjaan	18
3.5 Pekerjaan setelah di PHK	18
3.5.1 Tingkat Penghasilan Sekarang	23
3.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan	24
3.6 Aspirasi setelah Krisis: Perubahan dalam Budaya Kerja?	25
IV. PERAN PEMERINTAH DAN SEKTOR SWASTA TERHADAP PARA PEKERJA TER-PHK	26
4.1 Proses PHK dan Pasca PHK	26
4.2 Informasi Pasar Kerja	27
4.3 Program Pelatihan dan Dukungan untuk Mempekerjakan Kembali Pengangguran	28

V. PELAJARAN DAN SARAN KEBIJAKAN	35
5.1 Pelajaran	35
5.2 Saran Kebijakan	37
DAFTAR BACAAN	39
LAMPIRAN	40

DAFTAR TABEL

No. Tabel		Halaman
1	Distribusi Responden S-PHK di 3 Area Sampel	3
2	Perkembangan PDRB Atas Dasar Harga Konstan, Tahun 1995 - 1998	10
3	Data Bursa Tenaga Kerja Terdidik di Sumatera Utara, Jawa Barat dan Sulawesi Selatan, Tahun 1997/98 – 1998-99	11
4	Jenis Pekerjaan/Usaha Baru Setelah Responden di PHK	21
5	Jumlah Paket, Tingkat Pendidikan dan Status Peserta Pelatihan Program P3T di Area Pengamatan SMERU, Tahun 1998/99	32
6	Alokasi Anggaran Kegiatan P3T Propinsi Sulawesi Selatan Tahun Anggaran 1998/99	33
7	Jumlah Peserta Program PJK-USU s/d tahun 1998	35

DAFTAR GRAFIK

No. Grafik		Halaman
1	Tingkat Pengangguran di Kalangan Lulusan Akademi/Universitas, Daerah Kota, Indonesia 1996 – 1999	6
2	Persentase Pencari Kerja yang Pernah Bekerja Sebelumnya, Lulusan Akademi dan Universitas, Indonesia 1996 – 1999	7
3	Tingkat Pengangguran di Propinsi Tertentu, Daerah Kota di Indonesia 1996 – 1999	8
4	Indeks Perubahan Tingkat Pengangguran di Kota, Menurut Jenis Kelamin dan Jenjang Pendidikan, Indonesia 1996 - 1999	9

DAFTAR BOX

No. Box		Halaman
1	Jenis-jenis Efisiensi Biaya setelah Krisis	16
2	Profil S-PHK yang Mengalami Stress Berat	17
3	PHK dan Beban Mental yang Dihadapi Seorang Mantan Pimpinan Bank	18
4	Profil S-PHK yang Berhasil menjadi Wirausaha	22
5	Profil Seorang Wirausaha Baru	23
6	Profil Seorang S-PHK yang Berhasil Melakukan Alih Profesi	23
7	Profil Seorang S-PHK yang Belum Berhasil	24
8	Upaya Sebuah Perusahaan Besar Mempersiapkan S-PHK	37

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Krisis ekonomi telah melanda Indonesia sejak bulan Juli 1997. Meskipun situasi ekonomi telah menunjukkan indikasi membaik, tetapi belum sepenuhnya pulih seperti sediakala. Salah satu dampak krisis ekonomi yang masih terus terasa adalah dampak pada sektor ketenagakerjaan, terbukti dengan banyaknya pengangguran, terutama di sektor formal.

Berdasarkan laporan Bank Dunia, pada saat keadaan ekonomi sulit maka permintaan tenaga kerja turun, terutama di wilayah perkotaan (*World Bank*, Juli 1998). Hal ini mengakibatkan peningkatan pengangguran terbuka,¹ walaupun perkiraan jumlah peningkatannya sulit diketahui. Hasil Survey Nasional Kecamatan mengenai dampak sosial krisis Indonesia yang dilakukan tidak lama setelah krisis menerpa memperlihatkan bahwa dampak krisis terhadap pasar kerja yang paling parah terjadi di wilayah perkotaan. Tetapi di pulau Jawa baik wilayah pedesaan maupun perkotaan keduanya mengalami dampak yang parah (Soemarto dkk, 1999).

Angka pengangguran akibat krisis ternyata tidak separah yang diperkirakan. ILO pernah meramalkan pengangguran tahun 1998 sebesar 9 juta jiwa (ILO, 1998), Menteri Tenaga Kerja memperkirakan 17 juta, dan BPS memberikan angka 40 juta,² yang kemudian dirubah lagi menjadi 13,7 juta.³ Namun berdasarkan data SAKERNAS ternyata jumlah pengangguran hanya sebesar 5,06 juta (1998) dan 6,03 juta (1999). Atau dibanding tahun 1997 dan 1998 hanya meningkat 20,6% dan 19,1% (SAKERNAS, 1997, 1998 dan 1999). Komposisi jumlah penganggur meningkat pada kelompok laki-laki, dari 53,8% (1997) menjadi 56,5% (1998). Selanjutnya, ditinjau dari perspektif desa-kota, komposisi jumlah penganggur relatif konstan. Di perkotaan jumlah pengangguran hanya meningkat 0,1%, menjadi 61,3% (1998). Dampak krisis justru terlihat nyata pada jumlah penganggur yang pernah bekerja yang komposisinya telah meningkat tajam, yaitu dari 18,3% pada tahun 1997 menjadi 38,7% (1998), yang berarti naik lebih dari 100%.

Laporan ILO pada bulan Oktober 1999 juga menyebutkan, bahwa berdasarkan data Survey Tenaga Kerja, komposisi tenaga kerja di sektor industri menurun dari 19% menjadi 16%, sektor perdagangan dari 20% menjadi 19%, dan sektor jasa tidak berubah (20%), tetapi komposisi tenaga kerja di sektor pertanian justru mengalami peningkatan dari 41% (1997) menjadi 45% (1998). Ini menunjukkan bahwa setelah krisis telah terjadi pergeseran komposisi tenaga kerja dari sektor industri dan jasa ke sektor pertanian. Selain itu komposisi yang bekerja di sektor non-formal (*non-wage employment*) juga mengalami peningkatan dari 64,5% (1997) menjadi 67,1% (1998).

Laporan ini adalah hasil pengamatan cepat Tim Dampak Krisis SMERU terhadap tenaga kerja terdidik (Sarjana dan D3/Sarjana Muda) dari sektor modern (*white collar*)⁴ yang terkena PHK, terutama di sektor perbankan, konstruksi, dan industri penting di masing-masing lokasi pengamatan. Sebelumnya, pada pertengahan tahun 1999, Tim SMERU telah melakukan pengamatan terhadap tenaga kerja berpendidikan rendah/non sarjana (*blue collar*), di sektor industri dan konstruksi. Hasil kedua pengamatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran dampak krisis terhadap tenaga kerja secara lebih baik, sebagai bahan masukan untuk mempertimbangkan pola kebijakan yang lebih tepat.

¹ Ada 4 klasifikasi pengangguran menurut BPS, yaitu (1) penganggur penuh/terbuka (*open unemployment*), (2) penganggur tidak penuh/setengah penganggur (*under-employment*), (3) setengah penganggur sukarela (*voluntary under-employment*) dan (4) setengah penganggur terpaksa (*involuntary under-employment*).

² Harian *Suara Pembaharuan*, 3 April 1999.

³ Angka ini terdiri dari pengangguran penuh 5,1 juta dan tidak penuh 8,6 juta (*Kompas*, 20 April 1999). Menurut Kepala Biro Humas BPS angka pengangguran terselubung (penduduk angkatan kerja yang bekerja kurang dari 35 jam/minggu) mencapai 34 juta lebih (*Suara Pembaharuan*, 5 April 1999).

⁴ Yang dimaksud dengan 'tenaga kerja terdidik' (*white collar*) dalam laporan ini adalah lulusan D3 Akademi dan lulusan Sarjana/Sarjana Muda dari universitas.

1.2 Tujuan

Studi ini bertujuan menjawab lima (5) pertanyaan pokok yaitu:

1. Bagaimana pengaruh dampak krisis terhadap tenaga kerja terdidik (Sarjana dan D3/Sarjana Muda) yang telah di PHK (selanjutnya disebut S-PHK) dari sektor modern pada masa krisis?
2. Bagaimana S-PHK dapat beradaptasi terhadap kondisi pasar kerja yang baru?
3. Faktor-faktor dan strategi apa yang dapat membantu menjelaskan tentang perbedaan keberhasilan diantara para S-PHK?
4. Adakah kebijakan dan program pemerintah atau sektor swasta yang secara signifikan telah memberikan dampak kepada para S-PHK?
5. Adakah perbedaan penting dampak krisis dilihat dari aspek regional?

1.3 Ruang Lingkup Studi

Fokus utama studi ini adalah mengkaji proses penyesuaian di pasar kerja (*labor market adjustment processes*), sedangkan dampak pada rumah tangga menjadi fokus tambahan. S-PHK dalam studi ini terbagi atas dua kelompok, yaitu (1) kelompok yang masih menganggur, dan (2) kelompok yang sudah bekerja kembali. Responden pengamatan cepat ini adalah sarjana yang telah kehilangan pekerjaan dari sektor modern (perbankan, konstruksi/real estat, dan industri penting). Kelompok pencari kerja baru (setelah lulus sarjana) tidak menjadi pokok studi. Namun demikian pengaruh krisis terhadap kesempatan kerja bagi pencari kerja baru ini tetap diperlukan sebagai informasi tambahan guna memahami permasalahan secara lebih luas.

Strategi kelompok S-PHK yang sudah mendapatkan pekerjaan menjadi penting untuk diketahui, khususnya bagi penentuan kebijakan - baik pada tingkat nasional maupun daerah dalam menangani masalah penyerapan kembali tenaga kerja terdidik, misalnya dalam rangka otonomi daerah. Beberapa ciri pokok (jenis kelamin, umur, jumlah pesangon, pendidikan, dan lain-lain) yang dapat membedakan perilaku S-PHK diamati. Demikian pula perbedaan menurut kelompok etnis, perbedaan karakteristik masyarakat, asal pekerja, serta potensi wilayah.

Salah satu unsur penting lain yang diamati adalah pengaruh perubahan sosial ekonomi daerah terhadap kesempatan kerja S-PHK sebagai akibat *krismon*.⁵ Konflik sosial yang muncul akibat krismon dan proses reformasi politik dapat merupakan *second round effect* terhadap kesempatan kerja S-PHK (Misalnya kasus kesempatan kerja S-PHK di Makassar yang dipengaruhi konflik sosial di Indonesia Bagian Timur).

1.4 Metode Pengamatan

Salah satu sumber informasi utama dalam melacak S-PHK adalah sektor-sektor modern yang melepaskan tenaga kerja terdidik. Sektor ini termasuk sektor jasa (seperti perbankan, biro konsultan), konstruksi/real estat, dan industri manufaktur. Pemilihan jenis industri selain sektor perbankan dan konstruksi bergantung pada situasi di daerah, misalnya industri terbesar/penting atau industri yang banyak melakukan PHK karyawan tenaga kerja terdidik. Di Bandung dipilih industri tekstil dan industri pesawat terbang, di Medan industri otomotif, dan di Makassar industri jasa. Pelacakan S-PHK dilakukan melalui kontak/sumber informasi individu, Pusat Jasa Ketenagakerjaan (PJK), universitas, atau informan lain secara bergulir (*snowballing*).

Selain itu juga dilakukan analisis terhadap data makro dari SAKERNAS. Pengumpulan data dilakukan di Jakarta dan di daerah pengamatan, terutama dari kantor Badan Pusat Statistik,

⁵Singkatan dari krisis moneter

Departemen Tenaga Kerja, serta lembaga dan asosiasi yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan.

1. 4.1 Sampel

Pengamatan cepat ini dilakukan di Medan, Bandung dan Makassar karena tiga kota ini merupakan kota-kota besar yang diduga mengalami dampak krisis pada berbagai sektor ekonomi, yang kemudian berlanjut pada banyaknya pemutusan hubungan kerja, termasuk pada tenaga kerja terdidik. Tiga kota ini juga dipilih dengan pertimbangan bahwa ketiga kota tersebut tidak sekompleks kota besar seperti Jakarta atau Surabaya. Responden S-PHK dipilih dari kota tersebut dan daerah sekelilingnya. Kriteria responden adalah S-PHK yang sebelumnya bekerja di sektor modern, di PHK sebagai akibat dampak krisis ekonomi, dan terjadinya PHK pada periode Agustus 1997 – Agustus 1999, baik yang sekarang sudah bekerja kembali maupun yang belum.

Kegiatan survei dilakukan secara serentak pada bulan Pebruari 2000 selama kurang lebih tiga minggu, dengan melibatkan tenaga peneliti, masing-masing dua orang di setiap daerah. Jumlah responden yang diwawancarai 61 responden, dengan distribusi sbb:

Tabel 1: Distribusi Responden S-PHK di 3 Area Sampel

Pekerjaan Sebelum di PHK	Medan			Bandung			Makassar			Total		
	L	P	T	L	P	T	L	P	T	L	P	T
Perbankan	3	5	8	0	6	6	6	3	9	9	14	23
Konstruksi	5	0	5	6	0	6	2	1	3	13	1	14
Industri	4	2	6	3	4	7	1	0	1	8	6	14
Jasa,Perdagangan, dll	2	0	2	1	2	3	4	1	5	7	3	10
Total	14	7	21	10	12	22	13	5	18	37	24	61

1. 4.2 Pengumpulan Data

Sumber informasi studi ini terbagi dua, yaitu :

a. Sumber Informasi Utama

Sumber informasi utama dari studi ini adalah S-PHK yang masih menganggur dan S-PHK yang sudah bekerja kembali, yang memenuhi kriteria responden. Guna mengetahui strategi responden dalam melakukan pertahanan diri dan mencari lapangan kerja baru, batasan waktu untuk mendefinisikan S-PHK adalah sarjana yang kehilangan pekerjaannya dalam kurun waktu Agustus 1997-Agustus 1999. Wawancara *semi-indepth* juga dilakukan terhadap informan kunci yang banyak mengetahui permasalahan PHK.

b. Sumber Informasi Tambahan

Sumber informasi tambahan diperoleh dari lembaga/organisasi yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan, termasuk:

- Instansi Pemerintah: Kanwil Depnaker dan Depdikbud. Selain menjadi sumber pelacakan S-PHK, dua badan ini penting untuk mengetahui kebijakan pemerintah (pusat dan daerah) yang berkaitan dengan S-PHK; Bappeda dan BKPM DDI untuk mengetahui pengaruh *krismom* terhadap kesempatan kerja S-PHK di sektor/industri tertentu.
- Beberapa organisasi/asosiasi industri yang mengetahui (secara garis besar) pengaruh *krismom* terhadap anggotanya dan S-PHK.

- Beberapa universitas/ perguruan tinggi utama di daerah pengamatan yang dapat memberikan informasi mengenai kesempatan kerja lulusannya dari berbagai fakultas/jurusan, serta dapat menjelaskan upaya-upaya untuk membantu mereka mencari pekerjaan.
- Lembaga yang terlibat dalam program pelatihan dan pencarian kesempatan kerja bagi S-PHK (PJK dan Lembaga Pelatihan, termasuk LSM).

II. KETENAGAKERJAAN SEBELUM DAN SETELAH KRISIS: KECENDERUNGAN DATA NASIONAL

2.1 Latar Belakang Masalah

Mengikuti pola di negara industri, suatu krisis ekonomi biasanya tercermin dalam angka pengangguran yang cenderung naik, baik di tingkat nasional maupun regional. Di Indonesia, gejala ini seharusnya terlihat pada kenaikan tingkat pengangguran di kalangan tenaga kerja terdidik yang banyak terserap di sektor modern. Dengan demikian, salah satu tantangan kajian ini adalah untuk menerangkan mengapa kenaikan seperti itu tidak begitu nampak di Indonesia selama masa krisis. Apakah konsep pengangguran kurang relevan sebagai indikator dampak krisis, atau barangkali memang proses penyesuaiannya berbeda dengan yang terjadi di berbagai negara industri?⁶

Sebagaimana telah dijelaskan, angka pengangguran tidak langsung berkaitan dengan masalah S-PHK. Di Indonesia terdapat banyak penganggur termasuk mereka yang sedang mencari pekerjaan untuk pertama kali. Data nasional mengenai pengangguran dapat memberikan masukan untuk memahami fenomena S-PHK.⁷

Sebelum mengkaji pengaruh krisis terhadap tingkat pengangguran, terlebih dulu perlu meninjau berbagai dimensi pengangguran di Indonesia sebelum krisis ekonomi. Pengangguran di kalangan terdidik merupakan masalah struktural di Indonesia selama masa Orde Baru. Para lulusan sekolah menengah, akademi dan universitas bersedia (ataupun terpaksa) menunggu lama untuk memperoleh pekerjaan (yang jumlahnya terbatas) dengan gaji tinggi dan pekerjaan relatif tetap di sektor modern (Manning and Junankar, 1998). Strategi tersebut dianggap pilihan yang jauh lebih baik dari pada langsung bekerja di sektor informal, ataupun bekerja di perusahaan menengah-besar yang menawarkan upah lebih rendah dan tidak menjamin stabilitas pekerjaan.⁸ Pada umumnya tingkat pengangguran di kalangan sarjana mencapai sekitar 10-15% dari seluruh angkatan kerja selama tahun 1990an,⁹ dan sekitar 20-25% bagi usia di bawah 30 tahun.¹⁰ Angka ini jauh di bawah yang dialami beberapa negara tetangga seperti Korea Selatan, Malaysia atau Thailand pada periode yang sama (Manning, 1999).

⁶ Pada umumnya diakui bahwa konsep pengangguran, yaitu tidak bekerja sama sekali dan mencari pekerjaan, kurang relevan sebagai indikator masalah tenaga kerja di negara sedang berkembang, dimana 'konsep 'setengah pengangguran' (*under-employment*) atau 'pengangguran tersembunyi' (*disguised unemployment*) lebih relevan (Turnham, 1971). Agaknya konsep ini hanya relevan di daerah perkotaan di Indonesia, dan itupun terutama di kalangan mereka yang mencari pekerjaan di sektor modern.

⁷ Yang dimaksud dengan angka atau tingkat pengangguran dalam bagian ini adalah persentase mereka yang tidak bekerja dan mencari pekerjaan terhadap seluruh angkatan kerja. Dalam survei nasional di Indonesia (SAKERNAS), masa jeda (*reference period*) untuk dianggap tidak bekerja adalah satu minggu, sedangkan masa mencari pekerjaan mencakup kegiatan selama bulan terakhir.

⁸ Namun terdapat suatu perubahan penting yang terjadi selama 10-15 tahun sebelum krisis, yaitu pilihan atas pekerjaan di sektor swasta dari pada di pemerintah bagi lulusan baru, terutama di kota industri yang besar seperti Jakarta, Bandung, Surabaya dan Medan.

⁹ Definisi angkatan kerja adalah mereka yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan (aktif mencari). Mereka yang memutuskan tidak bekerja dianggap bukan angkatan kerja dan bukan pula penganggur.

¹⁰ Angka ini dan data lain mengenai pengangguran di Indonesia di kutip dari SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Nasional), yang diselenggarakan di Indonesia hampir setiap tahun sejak 1976.

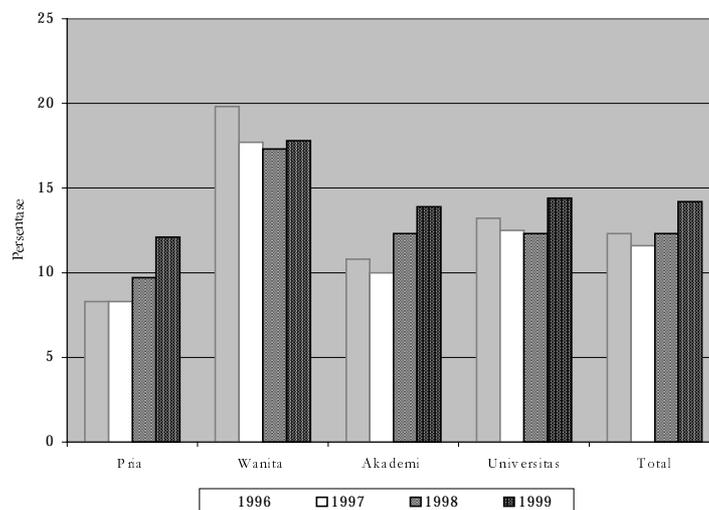
Lulusan akademi dan universitas beruntung bahwa sejak tahun 70an kesempatan kerja berkembang lebih cepat dari pada jumlah pencari kerja di kalangan terdidik. Hal ini jelas berkaitan dengan pertumbuhan sektor modern yang pesat (Hill, 1996). Dan itu terjadi walaupun jumlah lembaga pendidikan, terutama swasta, bertambah banyak setiap tahun. Namun, keadaan ini berubah total sejak krisis ekonomi mulai melanda Indonesia pada bulan-bulan terakhir tahun 1997. Selain banyak lulusan baru universitas sulit memperoleh pekerjaan, banyak sarjana yang telah bekerja terkena PHK.

2.2 Pengaruh Krisis Ekonomi

Timbul pertanyaan: sampai berapa jauh krisis ekonomi mempengaruhi tingkat pengangguran nasional? Bagaimana perubahan angka pengangguran di berbagai daerah akibat krisis, khusus pada kelompok lulusan akademi dan universitas? Jawabannya cukup singkat dan agak mengejutkan: tidak banyak perubahan di tingkat nasional, maupun daerah. Yaitu, tingkat pengangguran akibat krisis di kalangan terdidik naik, tetapi hanya sedikit. Hal ini nampak jelas dalam Grafik 1.¹¹

Tingkat pengangguran total di kalangan tenaga kerja terdidik yang dihitung setiap tahun pada bulan Agustus hampir tidak ada perubahan dari tahun 1996 sampai 1998, walaupun naik dari 12% menjadi sekitar 14% pada tahun kedua krisis (Agustus 1998 sampai Agustus 1999). Gejala lainnya adalah penurunan angka pengangguran di kalangan perempuan, (yang tingkatnya hampir dua kali angka pengangguran di kalangan laki-laki selama periode 1996-1998, dengan tingkat pengangguran yang cenderung naik di kalangan laki-laki, terutama pada tahun 1999).

Grafik 1: Tingkat Pengangguran di Kalangan Lulusan Akademi/Universitas, Daerah Kota, Indonesia 1996-1998



Sumber: BPS, SAKERNAS 1996, 1997, 1998 dan 1999 (diolah)

Mengingat ramalan berbagai pihak yang disebut di atas (lihat uraian di halaman 1), mengapa angka pengangguran tidak melambung tinggi akibat krisis ekonomi? Berdasarkan temuan data SAKERNAS, terdapat dua faktor utama yang dapat dikemukakan sebagai hipotesa, yaitu :

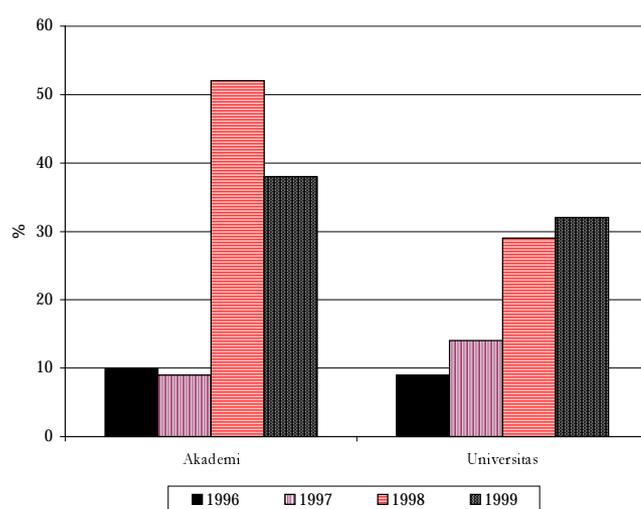
Pertama, pengangguran di kalangan terdidik sudah tinggi sebelum krisis dan banyak pencari kerja baru yang sebelumnya bersedia menunggu pekerjaan yang lebih mapan, sekarang tidak bersedia menunggu lagi. Kemungkinan mereka pesimis untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan

¹¹ Karena sebagian besar penganggur terdidik tinggal di kota, hanya data perkotaan yang disajikan.

cenderung mengambil kesempatan pertama untuk masuk angkatan kerja. Menurut data SAKERNAS, gejala ini terlihat dari menurunnya persentase pencari kerja baru yang terhitung sebagai penganggur pada tahun 1998 dan 1999. Walaupun jumlah angkatan kerja terdidik meningkat 25% pada kurun 1996-1999, jumlah penganggur yang terdidik dan belum pernah bekerja sebelumnya hanya naik 5%.¹² Dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa banyak lulusan baru telah bekerja di luar sektor modern selama dua tahun krisis ekonomi. Sebaliknya, jumlah penganggur terdidik yang sebelumnya pernah bekerja meningkat pesat, yaitu dari hanya sekitar 30.000 pada tahun 1996-1997 menjadi sekitar 140.000 dua tahun berikutnya. Secara persentase, bobot jumlah penganggur yang pernah bekerja sebelumnya terhadap total penganggur menunjukkan kenaikan tajam (Grafik 2).

Kedua, walaupun banyak tenaga kerja terdidik terkena dampak krisis, nampaknya banyak yang lulusan akademi atau sarjana tetap dapat bekerja, atau cepat memperoleh pekerjaan baru setelah di-PHK. Sekalipun jumlah penganggur yang sebelumnya pernah bekerja meningkat, namun proporsinya tetap kecil (kurang dari lima persen) dibanding dengan sekitar 3 juta tenaga kerja terdidik yang terhitung bekerja pada tahun 1999 (SAKERNAS, 1999). Kebanyakan mereka ini bekerja di sektor pemerintah (sekitar 70% terserap di sektor jasa), yang tidak langsung terkena dampak krisis melalui PHK. Namun sekitar 1 – 1,5 juta tenaga kerja terdidik tetap bekerja di sektor swasta setelah krisis.

Grafik 2: Persentase Pencari Kerja yang Pernah Bekerja Sebelumnya, Lulusan Akademi dan Universitas, Indonesia 1996-1999



Bagaimana dimensi pengangguran lainnya dari data nasional yang relevan untuk membahas masalah PHK? Ada tiga pola lain yang menarik mengenai tingkat pengangguran, yaitu: (i) cenderung naik agak lamban di setiap daerah, (ii) naik lebih cepat di kalangan yang kurang berpendidikan (khususnya di kalangan laki-laki kurang berpendidikan di kota), dan (iii) tetap paling tinggi di kalangan perempuan dan pada umur muda di kota, walaupun pengangguran mulai meningkat pada usia menengah (30-39 tahun). Masing-masing pola akan dibahas secara singkat.

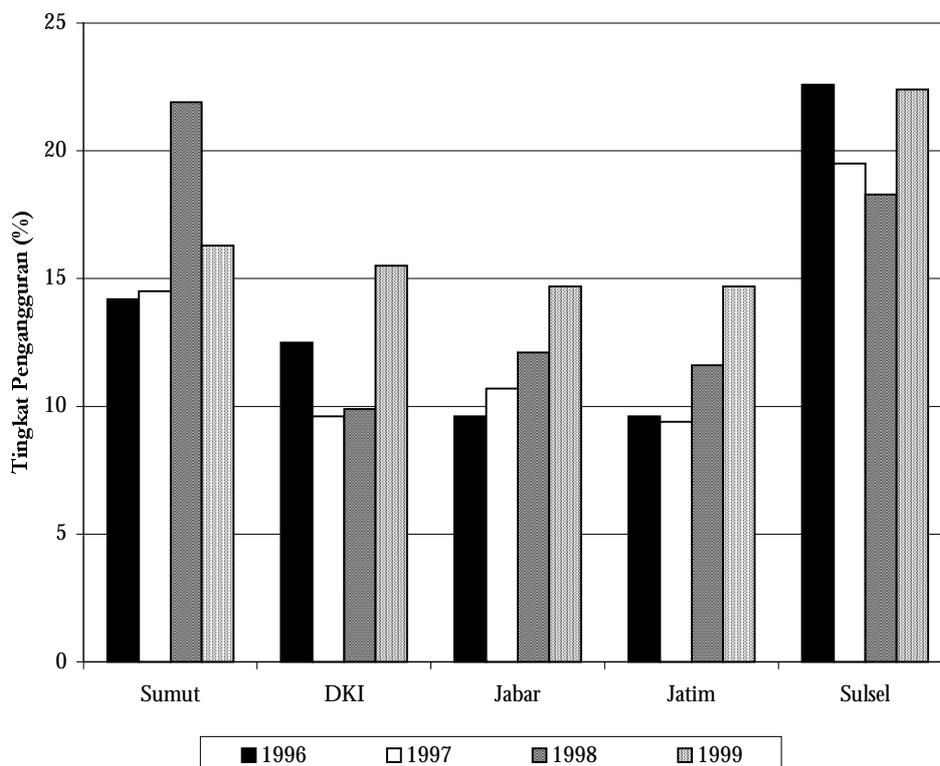
¹² Sebaliknya, data SAKERNAS menunjukkan bahwa jumlah penganggur terdidik yang belum bekerja sebelumnya cenderung naik lebih cepat dari pada angkatan kerja terdidik selama tahun 1990an. Artinya, makin banyak lulusan baru universitas/akademi cenderung menunggu mencari pekerjaan yang dianggap sesuai, dari pada langsung masuk angkatan kerja.

2.2.1 Perubahan Menurut Daerah

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia adalah suatu krisis yang terpusat pada perekonomian modern di kota-kota besar seperti Jakarta, Bandung, Surabaya dan Medan. Krisis perbankan yang kemudian merembet ke krisis di bidang konstruksi dan real estate sangat dirasakan di ibukota Jakarta, pusat keuangan dan properti (Sadli, 1998; Hill, 1999). Sedangkan di luar sektor modern, beberapa sektor justru mendapat keuntungan dari adanya krisis, terutama sektor pertanian rakyat dan perkebunan yang 'mendapat angin segar' dari perubahan kurs yang besar, lebih-lebih selama tahun 1998.

Walaupun sampel penganggur dalam SAKERNAS terlalu kecil untuk menarik suatu kesimpulan yang pasti mengenai dimensi regional, tampak ada pola yang cukup jelas di beberapa daerah dan kota besar di Indonesia. Menurut data dalam Grafik 3, tingkat pengangguran tenaga kerja terdidik naik di daerah perkotaan di beberapa daerah pada tahun 1998 dan 1999. Namun, prosentase kenaikannya nampak lebih besar di Jawa dari pada di luar Jawa. Di Jawa, hal ini terjadi di Jakarta, Jawa Barat dan Jawa Timur. Di dua propinsi di luar Jawa, Sumatera Utara dan Sulawesi Selatan, pengangguran memang sudah tinggi semenjak sebelum krisis. Namun tidak ada gejala peningkatan yang tinggi pada tahun 1998, dan terutama pada tahun 1999 seperti di Jawa. Diperkirakan, keadaan pertanian yang relatif kuat di dua daerah ini berengaruh cukup besar terhadap kesempatan kerja.

Grafik 3: Tingkat Pengangguran di Propinsi Tertentu, Daerah Kota di Indonesia, 1996-1999



2.2.2 Dampak Krisis Terhadap Tenaga Kerja Terdidik dan Kurang Terdidik

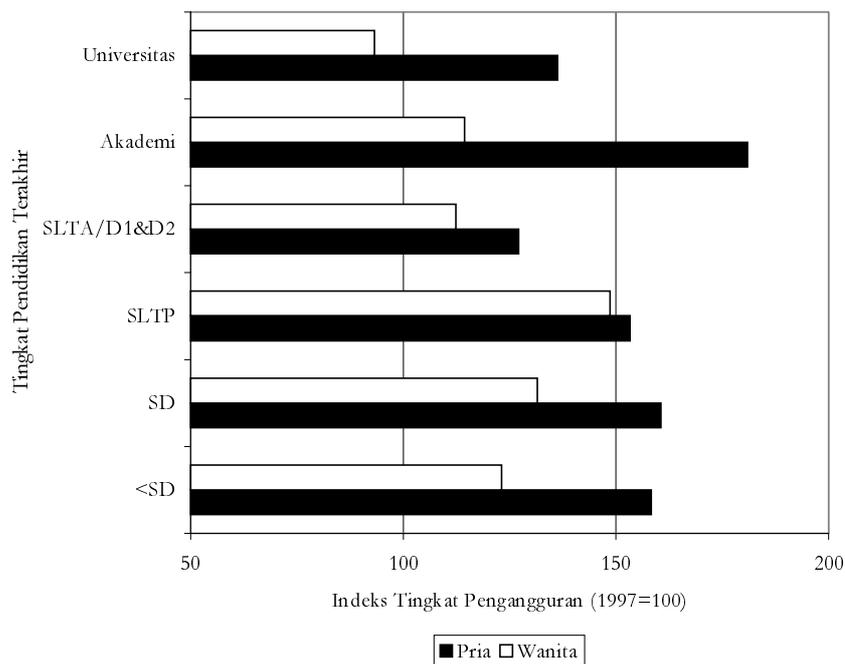
Ada asumsi bahwa pengangguran di kalangan terdidik lebih banyak dipengaruhi oleh krisis ekonomi karena krisis ekonomi berawal dari sektor keuangan dan banyak menyangkut perusahaan

besar di sektor modern. Nampaknya asumsi tersebut tidak benar. Kelompok yang berpendidikan relatif rendah juga mengalami kenaikan tingkat pengangguran yang sama, atau bahkan lebih besar karena krisis ekonomi. Seperti terlihat pada Indeks Perubahan Tingkat Pengangguran (Grafik 4), justru laki-laki yang kurang terdidik¹³ di kota lebih banyak mengalami kenaikan tingkat pengangguran daripada lulusan SMA atau universitas. Kenaikan tingkat pengangguran di kalangan laki-laki juga rata-rata lebih besar dari pada kenaikan dalam persentase perempuan yang mencari pekerjaan.

Bagaimana gejala ini dapat dijelaskan? Sebenarnya, pola tersebut sesuai dengan kenyataan bahwa tenaga laki-laki kurang terdidik banyak terserap di sektor yang terkena pengaruh krisis, terutama pekerja buruh bangunan dan real estat. Dan nampaknya, walaupun ada di antara pekerja kasar ter-PHK yang kembali ke desa, banyak yang tetap tinggal di kota dan mencari pekerjaan baru.

Hal lain yang perlu ditambahkan yaitu di kalangan terdidik nampak sekali keadaan lulusan universitas lebih baik daripada mereka yang berpendidikan akademi. Tingkat pengangguran akademi naik hampir satu setengah kali sejak krisis pada tahun 1997 (Grafik 4). Mungkin sekali hal ini berkaitan dengan sektor-sektor yang banyak terkena pengaruh krisis, terutama perbankan dan mungkin juga properti, yang cenderung menyerap tenaga lulusan akademi.

Grafik 4: Indeks Perubahan Tingkat Pengangguran di Kota, Menurut Jenis Kelamin dan Jenjang Pendidikan, Indonesia 1997-1999



2.2.3 Pengangguran Menurut Umur

Setelah krisis, pengangguran paling tinggi tetap terjadi pada usia muda, yaitu di antara mereka yang berusia di bawah 30 tahun. S-PHK termasuk dalam katagori ini. Banyak di antara mereka yang pernah bekerja dan kemudian menganggur pada tahun 1998 dan 1999 belum mencapai usia 30 tahun. Memang merupakan gejala umum, di negara manapun, bahwa pekerja

¹³ Sebutan 'tenaga kerja kurang terdidik' diartikan sebagai tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SLTP ke bawah.

baru yang relatif muda (dan kurang pengalaman) cenderung di PHK terlebih dulu dalam kondisi krisis ekonomi. Pada tahun 1999, kelompok yang paling banyak mengalami peningkatan jumlah penganggur adalah laki-laki lulusan universitas berusia 25-29 tahun, kebanyakan mereka sebelumnya pernah bekerja.

2.3 Dimensi Regional

Tingkat krisis suatu wilayah tercermin dari angka pertumbuhan ekonomi wilayah yang bersangkutan, yang antara lain dapat dilihat dari angka pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Semakin baik pertumbuhan PDRB suatu wilayah menandakan bahwa perekonomian regional juga semakin membaik, yang pada gilirannya membuka peluang bagi tenaga kerja, termasuk S-PHK, untuk dapat bekerja kembali. Tabel 2 di bawah ini memperlihatkan bahwa sebelum krisis (1995-96) angka pertumbuhan tertinggi di Makassar (10,7%), baru kemudian Medan dan Bandung (9,8% dan 9,3%). Di awal krisis tahun 1997, PDRB kota Medan dan Makassar masih tumbuh sekitar 7,7%, sementara Bandung hanya tumbuh 4,8%. Pada tahun 1998, semuanya kota yang diamati menunjukkan pertumbuhan PDRB negatif, dengan penurunan terbesar di Medan (-20,2%).

Tabel 2: Perkembangan PDRB Atas Dasar Harga Konstan 1993 di Area Sampel, 1995 – 1998 (dalam Rp. milyar)

Propinsi	PDRB				Pertumbuhan (%)		
	1995	1996	1997	1998	95-96	96-97	97-98
Medan	4.992,6	5.479,4	5.903,1	4.710,2	9,8	7,7	-20,2
Bandung	5.773,5	6.311,1	6.612,7	5.295,0	9,3	4,8	-19,9
Makassar	2.373,9	2.627,8	2.831,3	2.663,9	10,7	7,7	-5,9
Sumatera Utara	21.753,8	23.714,7	25.065,4	22.118,6	9,0	5,7	-11,8
Jawa Barat	62.491,2	68.243,5	71.568,9	58.847,8	9,2	4,9	-17,8
Sulawesi Selatan	8.757,9	9.485,9	9.893,4	9.366,2	8,3	4,3	-5,3

Sumber: Badan Pusat Statistik, PDRB Kabupaten/Kotamadya di Indonesia, 1995 – 1998 (diolah)

Sebelum krisis, pertumbuhan PDRB di tiga propinsi pengamatan umumnya lebih rendah dibanding tiga kota yang diamati. Misalnya pada tahun 1996, pertumbuhan PDRB Propinsi Sulawesi Selatan relatif lebih rendah (8,3%) dibanding kota Makassar (10,7%), demikian pula Propinsi Sumatera Utara (9,0%) dibanding kota Medan (9,8%). Pada tahun 1998, gambarannya justru sebaliknya. Meskipun pertumbuhan PDRB menunjukkan angka negatif di semua propinsi yang diamati, namun pertumbuhan PDRB di tingkat kota umumnya lebih rendah dibanding di tingkat propinsi. Misalnya pada tahun 1998, pertumbuhan PDRB Propinsi Sumatera Utara lebih baik (- 11,8%) dibanding PDRB kota Medan (- 20,2%), dan seterusnya.

Berdasarkan pengamatan lapangan, gambaran makro regional tersebut ternyata tidak selalu mencerminkan dampak terhadap S-PHK. Meskipun tingkat pertumbuhan PDRB di kota Medan setelah krisis paling rendah, ternyata hasil temuan lapangan menunjukkan bahwa S-PHK di propinsi ini relatif lebih mudah mendapatkan lapangan kerja baru, dengan tingkat penghasilan yang relatif paling memuaskan. Walaupun gambaran ini belum tentu juga terjadi di wilayah lain.

Data bursa tenaga kerja dari Kanwil Depnaker (Tabel 3) dapat menjelaskan hal ini, meskipun data tersebut sebetulnya lebih mencerminkan data pencari kerja untuk pertama kalinya. Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja terdidik yang terdaftar di tiga area pengamatan SMERU ternyata telah mengalami penurunan sekitar 50% dibandingkan tahun sebelumnya, kecuali di Jawa Barat yang hanya sekitar 22%. Walaupun demikian, minat pencari kerja terdidik untuk mencari pekerjaan di sektor formal atau lembaga pemerintah di Jawa Barat masih tetap

tinggi semasa krisis, sementara di dua daerah lainnya menurun tajam. Nampaknya tenaga terdidik di Sumut dan Sulsel lebih realistis untuk beralih mencari pekerjaan ke sektor non-formal.

Kemudian, dilihat dari proporsi daya serap tenaga kerja terdidik yang terdaftar, di Sumatera Utara ternyata relatif konstan, yaitu sekitar 15% dari jumlah pendaftar. Sementara di Jawa Barat menurun cukup tajam, dari sekitar 23% menjadi hanya 8%, dan di Sulawesi Selatan dari 12% menjadi 7%. Atau, ditinjau dari angka pertumbuhan penyerapan tenaga kerja, Sumatera Utara mengalami pertumbuhan negatif sekitar 48%, sementara Jawa Barat dan Sulawesi Selatan tumbuh negatif sekitar 70%. Gambaran ini memberikan isyarat bahwa sejak krismon, jumlah lowongan kerja yang tersedia untuk golongan terdidik telah menurun drastis, terutama di Jawa Barat dan di Sulawesi Selatan.

Tabel 3: Data Bursa Tenaga Kerja Terdidik Di Sumatera Utara, Jawa Barat dan Sulawesi Selatan, Tahun 1997/98 – 1998/99

Tahun	Pencari Kerja Terdidik yang Terdaftar		Yang Ditempatkan		
	Jumlah	Pertumbuhan	Jumlah	% dari Pencari	Pertumbuhan
Sumut					
1997/98	6.266		978	15,6	
1998/99	3.188	- 49,1	507	15,9	- 48,2
Jabar					
1997	25.781		5.927	23,0	
1998	20.007	- 22,4	1.703	8,5	- 71,3
Sulsel					
1997/98	21.472		2.512	11,7	
1998/99	10.395	- 51,6	752	7,2	- 70,1

Sumber : Kanwil Tenaga Kerja di Medan, Bandung dan Makassar (diolah)

Fenomena di atas didukung informasi dari Pusat Jasa Tenaga Kerja Universitas Sumatera Utara (PJK-USU) di Medan. Sebelum krisis, PJK-USU mampu menyalurkan tenaga kerja terdidik sekitar 2 – 3 orang per minggu, namun setelah krisis rata-rata hanya 1 orang per bulan. Namun, kondisi ini sejak akhir tahun 1999 telah mulai membaik. Kegiatan bursa tenaga kerja mulai ramai kembali karena kegiatan di pelabuhan *kontainer* perlahan-lahan meningkat, dan banyak perusahaan mulai bangkit kembali. Saat ini PJK-USU mampu memasarkan tenaga kerja rata-rata 2 orang per bulan.

2.4 Kesimpulan

Dari analisis data nasional dan regional diatas dapat disimpulkan:

1. Data SAKERNAS memang konsisten dengan temuan data survei S-PHK. Walaupun krisis ekonomi cukup berat untuk kesejahteraan banyak keluarga, kalangan terdidik yang terkena PHK nampaknya masih mempunyai daya adaptasi cukup tinggi. Agaknya, mereka yang sebelumnya belum bekerja dan biasanya menunggu lama untuk memperoleh pekerjaan di sektor modern juga menyesuaikan diri dengan kesempatan kerja di sektor modern yang masih terbatas.
2. Meskipun mempunyai daya adaptasi cukup tinggi, masalah pengangguran, terutama di kalangan tenaga kerja terdidik di Indonesia tetap merupakan tantangan besar. Kelompok perempuan yang berusia relatif muda tidak mengalami kenaikan pengangguran, tetapi sekitar 20% di antara mereka tidak bekerja di kota-kota besar di Indonesia. Hanya sekitar 10% laki-

laki muda menganggur, tetapi persentasenya naik selama krisis dan persentase inipun tidak kecil mengingat tenaga terampil yang tidak dimanfaatkan dengan baik. Masalah pengangguran di Indonesia nampaknya tetap lebih bersifat struktural daripada bervariasi menurut siklus ekonomi. Tetapi, kiranya tidak akan mudah untuk mengatasi masalah ini selama sektor ekonomi modern tetap lesu seperti saat ini.

3. Tingkat pertumbuhan ekonomi regional suatu wilayah ternyata tidak selalu memberi dampak *linear* terhadap S-PHK. Misalnya, di Sumatera Utara yang setelah krisis mempunyai pertumbuhan PDRB lebih rendah dari dua area pengamatan lainnya, ternyata S-PHK di propinsi ini terbukti justru lebih mudah dalam mendapatkan pekerjaan atau lapangan kerja baru. Kelihatannya terdapat faktor non-ekonomi yang turut mempengaruhi mereka, seperti faktor keuletan, nilai-nilai budaya masyarakat, serta penilaian (persepsi) masyarakat terhadap lapangan kerja (formal atau non-formal), khususnya dalam fleksibilitas mendapatkan pekerjaan atau dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

III. ADAPTASI TERHADAP REALITAS PASAR KERJA BARU: PENGALAMAN S-PHK

3.1 Karakteristik Sosial dan Demografi Sampel

Gambaran umum tentang karakteristik sosial dan demografi dari 61 responden yang diwawancarai (37 responden laki-laki dan 24 responden perempuan) dapat dilihat dalam Lampiran 1. Kisaran umur responden adalah kelompok usia di bawah 40 tahun (87%), terdiri dari kelompok 30 – 39 tahun (54%) dan di bawah 30 tahun (33%). Mayoritas responden (72%) berstatus sudah menikah dan memiliki satu atau dua orang anak (46%). Mereka umumnya berasal dari etnik setempat, kecuali responden di Medan yang berasal dari berbagai etnik seperti Batak, Jawa, Padang, Cina atau etnis campuran.

Dari aspek pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 (77%), dan sisanya D3 atau Sarjana Muda. Responden berasal dari berbagai disiplin ilmu, terutama dari jurusan ekonomi, manajemen, atau perbankan (59%), teknik atau ilmu terapan (16%) dan ilmu-ilmu sosial (15%). Sepadan dengan keragaman latar belakang disiplin ilmu, para responden adalah alumni sejumlah perguruan tinggi/institut/akademi negeri (36%) atau swasta (59%) baik yang terkemuka maupun yang kurang dikenal. Kebanyakan responden adalah lulusan perguruan tinggi setempat. Para responden (92%) umumnya terkena PHK di daerah yang sama dengan tempat tinggal saat ini.

3.2 Pekerjaan dan Penghasilan Sebelum Krisis

Ciri-ciri ketenagakerjaan para responden sebelum terkena PHK disajikan pada Lampiran 2. Sebagian besar responden berasal dari sektor perbankan (38%), konstruksi dan industri (masing-masing 23%). Pada umumnya S-PHK laki-laki sebelumnya pernah bekerja di sektor konstruksi (35%) atau perbankan (24%), sementara S-PHK perempuan lebih banyak dari sektor perbankan (59%) dan industri pengolahan (25%). Sekitar separuh responden baru memiliki pengalaman kerja kurang dari 2 tahun (43%) atau 2 - 5 tahun (26%). Responden laki-laki didominasi oleh kelompok yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 2 tahun (51%), sementara tenaga perempuan antara 2 - 5 tahun (33%) dan kurang dari 2 tahun (29%).

Jabatan terakhir sebagian besar responden sebelum terkena PHK adalah tenaga staf (72%), baik untuk laki-laki (70%) maupun perempuan (75%). S-PHK yang pernah memiliki jabatan sampai tingkat Direktur tercatat hanya 5%, sementara untuk tingkat manajer 13%. Keadaan ini juga tercermin dari tingkat penghasilan yang diperoleh, paling banyak memiliki

penghasilan sekitar Rp. 500 ribu - 1 juta (34,%) atau Rp. 1-2 juta (23%). Beberapa responden (5%) memiliki penghasilan lebih dari Rp. 5 juta per bulan, sementara 20% responden lainnya hanya berpenghasilan kurang dari Rp. 500 ribu.

Sebanyak 52% responden telah memiliki pasangan (suami atau isteri) yang juga bekerja, namun 15% diantaranya telah mengalami PHK akibat krisis. Dengan demikian sebagian responden (37%) dapat mengandalkan penghidupan rumah tangganya dari penghasilan pasangannya setelah ia di PHK.

S-PHK umumnya tinggal di rumah milik sendiri, biasanya tinggal di perumahan real estat atau rumah KPR-BTN, dengan cara mengangsur, sebagian diantaranya tinggal bersama orang tuanya. Mereka merupakan golongan menengah di pinggiran kota, walaupun beberapa diantaranya tergolong menengah atas.

Informasi lapangan menunjukkan bahwa tidak terdapat bias jender dari perusahaan dalam melakukan PHK. PHK umumnya disebabkan karena kondisi perusahaan mengalami kelumpuhan akibat krisis, sehingga harus melakukan PHK, tanpa memandang apakah tenaga kerja laki-laki atau perempuan. Proses PHK sering dilakukan secara bertahap. Walaupun ada yang masih dipertahankan umumnya bukan karena alasan jender, melainkan karena pertimbangan profesional. Sebagai contoh, tenaga perempuan mendominasi di beberapa bank yang terkena likuidasi atau BBKU/BBO yang masih memperkerjakan beberapa orang tenaga kerja, sementara di bank lain didominasi tenaga laki-laki. Jumlah pesangon tidak ditentukan berdasarkan alasan jender, melainkan pada lama bekerja dan jabatan/tingkat gaji terakhir.

Dalam mempersiapkan karyawan yang akan di PHK, jarang dijumpai perusahaan yang melakukan pembekalan atau memberikan program pelatihan. Namun beberapa perusahaan skala besar, misalnya PT. Astra Internasional memberikan program pelatihan bagi karyawannya sebelum mereka di PHK (selanjutnya perhatikan Bab IV: Peran pemerintah dan swasta).

3.3 Pengalaman Waktu Menganggur dan Kehilangan Penghasilan

PHK atau sebutan eufemisme lainnya (pengunduran diri sukarela, pensiun dini, dirumahkan) yang berlangsung pada masa krisis adalah suatu “bencana” bagi kalangan kelas menengah-bawah yang mengalaminya. Derajat “bencana” menunjukkan kecenderungan semakin penting jika pekerjaan yang “hilang” tersebut merupakan pekerjaan utama dan penghasilan rutin bulanan dari pekerjaan tersebut menjadi tumpuan ekonomi utama seseorang dan anggota keluarga yang bergantung padanya. Semakin tinggi ketergantungan individu/keluarga pada penghasilan dari pekerjaan utama, maka cenderung semakin besar derajat bencana yang dialami oleh individu dan keluarga tersebut. Hal ini karena penghasilan utama tersebut untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup seseorang dan anggota keluarganya. Fenomena PHK pada dasarnya dapat dianggap sebagai awal dari rentetan “bencana” lanjutan, berupa kesulitan memenuhi tuntutan berbagai kebutuhan rumah tangga (kebutuhan primer (pangan), sekunder (sandang, papan, pendidikan dan kesehatan) serta tersier (rekreasi) yang bersifat tetap dan memaksa (tidak dapat dihindari).

Derajat penting dampak PHK pada kecenderungan tertentu memang dapat berkurang apabila sumber penghasilan seseorang/keluarga tidak hanya bertumpu pada satu sumber penghasilan/pekerjaan utama. Atau –pada situasi lain— seseorang mempunyai pasangan hidup (suami atau istri) yang juga bekerja, atau masih memiliki keluarga (termasuk *extended family*) yang bisa diharapkan bantuannya. Bagi responden yang tergolong keluarga muda atau yang masih lajang, sangat tampak bahwa fungsi keberadaan keluarga (orang tua, saudara dan kaum kerabat) merupakan tumpuan terakhir (*helper in the last resort*). Keluarga adalah tempat berpaling terakhir di masa krisis. Beberapa responden (keluarga) mengakui terpaksa pulang kampung kembali ke orangtua karena krisis. Selain keluarga, teman merupakan penolong utama untuk mendapatkan informasi maupun peluang kerja.

Hasil pengamatan memperlihatkan, walaupun PHK merupakan bencana bagi responden, tetapi banyak diantara S-PHK yang memiliki kelenturan (*fleksibilitas*) dan adaptasi cukup tinggi, terutama dalam mencari sumber nafkah lain, meskipun pada mulanya dengan melakukan kegiatan usaha yang tidak tetap. Indikasi beratnya dampak PHK pada skala rumah tangga tampak pada sebagian S-PHK. Secara singkat dapat dikatakan bahwa PHK mengakibatkan semua kebutuhan primer, ssekunder dan tersier secara langsung ataupun tidak terkena imbas. Semua pos kebutuhan tersebut secara merata mengalami efisiensi anggaran. Pada seluruh responden —yang *notabene* merupakan kalangan strata menengah— terutama yang belum mendapatkan pekerjaan atau lapangan usaha baru yang relatif mapan tampak bahwa pos biaya kebutuhan sekunder dan tersier mengalami pengetatan anggaran secara signifikan. Jenis-jenis pos yang mengalami efisiensi dapat dilihat dalam Box 1 dibawah ini.

Meskipun gambaran efisiensi biaya tidak sama diantara para S-PHK, namun upaya efisiensi yang ditampilkan dalam Box 1 dibawah ini merupakan yang paling banyak dilakukan oleh S-PHK.

Selama menganggur, lebih dari seperempat responden (26%) ternyata masih menyandarkan kehidupannya pada bantuan orang tua atau mertuanya. Selebihnya memanfaatkan uang pesangon (21%), penghasilan suami atau isteri (13%). Pola ini senada dengan pengalaman *blue collar*, yaitu bahwa Jaring Pengaman Sosial para tenaga kerja yang sesungguhnya adalah keluarga, misalnya: orang tua, mertua, saudara, suami atau isteri.

Berbagai dampak dan pengalaman yang dialami oleh responden beserta keluarganya selama menganggur antara lain:

Box 1
Jenis-jenis Efisiensi Biaya Setelah Krisis¹⁴

- Tidak lagi membantu kebutuhan finansial orang tua, dan/atau membantu saudara dan kerabat.
- Pengurangan hingga peniadaan kebutuhan tersier seperti rekreasi, nonton, dsb.
- Tidak lagi menabung sementara uang tabungan/deposito yang dimiliki semakin menipis.
- Pengurangan frekuensi pemenuhan kebutuhan sandang dalam derajat yang berbeda (sebagian besar responden sudah sangat mengurangi kebutuhan sandang, atau tidak lagi membeli pakaian baru kecuali untuk anak-anak).
- Pengurangan biaya kebutuhan kesehatan.
- Pengurangan kualitas makanan.
- Menunggak cicilan kredit rumah, walaupun tidak diketemukan kasus menjual rumah.
- Kembali kerumah orang tua atau ke keluarga besar.

a. Dampak Kejiwaan:

Dampak langsung sebagai penganggur katerna ter-PHK yang dirasakan oleh responden adalah dampak kejiwaan. Dampak ini umumnya disebabkan oleh:

- Beban sosial (malu) pada lingkungan tetangga maupun kerabat, terutama bagi mereka yang telah berkeluarga.
- *Stress* atau tekanan mental berkaitan dengan tanggung jawab sebagai atasan.
- *Stress* atau depresi karena menerima keputusan secara mendadak tanpa uang pesangon, sementara tidak mempunyai persiapan untuk dapat memenuhi biaya hidup sehari-hari.

¹⁴ Urutan tidak berdasarkan tingkatan.

Stress atau depresi ini dapat cukup berat atau hanya bersifat sementara, tergantung sejauh mana responden mengartikan makna dari PHK, tanggung jawab terhadap tugas, dan kesiapan dalam memenuhi kebutuhan hidup setelah di PHK, serta tingkat kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan baru.

b. Dampak pada Kesehatan

Dampak pada aspek ini tidak terungkap secara nyata, walaupun berdasarkan penuturan seorang responden perempuan di Bandung terdapat indikasi adanya pengaruh PHK terhadap kesehatan. Seorang responden yang pernah bekerja di bank secara terus terang mengakui bahwa ia (dan suaminya) tidak lagi mempunyai uang untuk biaya berobat dan melahirkan anak kedua. Karena itu ia terpaksa merelakan kakaknya untuk mengangkat anaknya, karena telah membantu semua biaya melahirkan dan mengasuh anak yang dilahirkannya.

c. Dampak pada Pendidikan Anak

Hampir di semua wilayah, responden menyatakan bahwa pendidikan anak tetap diutamakan walaupun kondisi perekonomian keluarga sedang sulit. Salah satu responden di Bandung mengakui bahwa kakaknya turut membantu biaya pendidikan anaknya yang masih di bangku SD.

3.4 Strategi untuk Mendapatkan Lapangan Kerja Baru

3.4.1 Strategi

Setiap responden mempunyai obsesi agar dapat kembali bekerja serta dapat memiliki penghasilan tetap setiap bulan dalam jumlah yang memadai. Oleh karena itu para responden umumnya tetap aktif agar dapat segera mendapat pekerjaan atau lapangan kerja baru. Beberapa langkah yang ditempuh para responden antara lain sebagai berikut:

- Menggali informasi ketenagakerjaan dari teman, kerabat, media massa, atau datang ke kantor Depnaker setempat.
- Memperluas jaringan informasi dan menjalin kerja sama.
- Mengirim lamaran dan mendatangi langsung instansi pemerintah dan swasta untuk mendapatkan lowongan kerja.
- Membuka usaha bersama dengan teman-teman seprofesi yang bernasib sama.
- Menyisihkan sebagian dan/atau seluruh uang *pesangon* untuk memulai usaha baru.
- Membuka atau melanjutkan kegiatan usaha yang berawal dari program P3T¹⁵ (khususnya bagi mantan peserta P3T) atau usaha yang telah dirintis sebelumnya.
- Mengikuti pendidikan/pelatihan seperti P3T, CEFE¹⁶ atau kursus-kursus terapan untuk bekal dan melengkapi pengetahuan sebelum memulai suatu usaha baru atau pengembangan usaha.

¹⁵ Program **P3T** = *Program Penanggulangan Pengangguran Pekerja Terampil*. Program ini adalah salah satu program Jaring Pengaman Sosial tahun anggaran 1998/1999 yang dirancang khusus untuk membantu para pekerja yang terkena PHK, baik non-sarjana maupun sarjana. Program dikelola oleh Depnaker dan dilaksanakan oleh LSM. Program ini memberikan beberapa jenis pelatihan dan sarana magang serta uang saku bagi peserta. (Lihat penjelasan lebih lengkap pada bagian IV laporan ini)

¹⁶ **CEFE** = *Creation of Enterprises Formation of Entrepreneurs*. Program ini merupakan konsep yang dikembangkan oleh GTZ dan dilaksanakan oleh Deperindag sejak tahun 1991. Peserta CEFE adalah para lulusan tingkat SLTP sampai dengan S1.

Box 2
Profil seorang S-PHK yang Mengalami Stres Berat

Pak DG adalah Sarjana Hukum lulusan Universitas Islam Bandung (UNISBA) tahun 1987. Sejak akhir tahun 1997 perusahaan pengembang tempatnya bekerja telah melakukan sejumlah PHK, dimulai dari karyawan golongan rendah. Sebagai staf bidang hukum Pak DG termasuk kelompok karyawan terakhir yang terkena PHK. Tragisnya, kelompok yang terkena PHK pada bulan Januari 1999 ini tidak menerima pesangon. Menghadapi hal tersebut Pak DG pasrah karena menyadari kondisi keuangan perusahaan memang sedang menuju kebangkrutan

Baginya PHK adalah bencana yang datang menyergap. Beban hidup terasa menjadi sangat berat. Sebelum PHK, dengan gaji Rp. 600 ribu ditambah penghasilan istrinya (sarjana lulusan IKIP Bandung) sebagai guru SLTP, keluarga dengan 2 anak ini dapat hidup layak. Kebutuhan pokok maupun kebutuhan sekunder keluarga, termasuk biaya pendidikan anak, dapat terpenuhi. Ia juga mampu membeli rumah yang cicilannya selalu dibayar tepat waktu. Sesekali ia membantu mertuanya.

Kini, tanpa pekerjaan dan penghasilan tetap sangat sulit baginya menghadapi masa depan. Dari penghasilan istrinya saja tidak mungkin kebutuhan keluarga dapat terpenuhi. Karena itu ia bersedia bekerja apa saja asalkan menghasilkan uang, terutama dibidang jasa pengurusan surat-surat tanah, akta jual beli, surat kendaraan bermotor, dll. Upaya untuk mencari pekerjaan juga masih terus dilakukan, misalnya mengirim surat lamaran, datang langsung ke perusahaan yang membuka lowongan kerja, serta mengikuti informasi lapangan kerja dari teman.

Kondisi depresi berat tampak nyata pada pria ini. Selama wawancara, tatapannya kosong dan menerawang jauh. Jawaban-jawaban yang diberikan sering galau, mencerminkan beban tekanan sosial dan psikologis selama 12 bulan terakhir ini. Selama 2 bulan terakhir ini ia tidak mempunyai penghasilan apapun sementara kebutuhan rumah tangga dan biaya pendidikan anak terus membumbung dan cicilan kredit rumah sudah 3 bulan menunggak. Semuanya ini merupakan gambaran kehidupan yang sangat berat tanpa kepastian yang harus dijalani Pak DG.

Secara lebih rinci Lampiran 3 menunjukkan strategi responden dalam mengatasi dampak krisis dan mencari pekerjaan baru. Sebagian besar responden ternyata dapat memperoleh pekerjaan kembali kurang dari tiga bulan (56%), walaupun beberapa S-PHK baru mendapatkan pekerjaan setelah 7-12 bulan (15%). Kecuali di Medan, lebih dari 85% responden mampu memperoleh pekerjaan dalam waktu kurang dari 3 bulan. Dalam upaya mencari pekerjaan, sepertiga responden mempersiapkan diri dengan mengikuti program pelatihan seperti P3T atau program pelatihan lainnya (34%).

Sebelum memperoleh pekerjaan, pada awalnya sebagian S-PHK melakukan pekerjaan apa saja (*serabutan*) dengan jenis, waktu dan intensitas pekerjaan yang tidak tetap, misalnya menarik becak, menjadi penjual buku (*sales*), pedagang komoditas pertanian, membuat kerajinan tangan, serta pekerjaan lain yang dapat memberikan penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga. Beberapa responden sering berpindah-pindah pekerjaan karena penghasilan yang diperoleh lebih kecil, sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup. Seorang responden S-PHK memberikan ilustrasi sbb:

Box 3 PHK dan Beban Mental yang Dihadapi Seorang Mantan Pimpinan Bank

Dampak dari pembekuan sebuah bank sangat “menyakitkan” Ibu A, seorang pimpinan bank yang selama ini dinilai baik dan dipercaya masyarakat di wilayahnya. Depresi paling berat adalah ketika harus menghadapi para karyawan yang melakukan protes terhadap keputusan tersebut, sementara di saat yang sama terjadi serbuan para nasabah yang menuntut pembayaran tabungan mereka dengan segera. Para karyawan dan nasabah menganggap pimpinan Bank telah “menipu” mereka karena tidak memberikan pemberitahuan sebelumnya. Apalagi pihak bank belum lama mengadakan selamat dengan seluruh karyawan atas dicapainya status A, artinya tergolong bank sehat. Bank juga sedang merencanakan pesta besar ramah tamah dengan para nasabah, dan undangan sudah disebar serta gedung tempat pertemuan sudah dipesan.

Situasi panik membuat Ibu A selaku Pimpinan Bank tidak bisa tidur selama kurang lebih satu minggu dan tidak berani mengangkat telepon karena begitu seringnya menerima caci maki dari nasabah. Keakraban yang selama ini terjalin antara pimpinan dan staf lenyap begitu saja. Para karyawan pada mulanya menolak melayani proses transaksi, sementara nasabah mendesak agar uang mereka segera dibayarkan. Pendekatan dengan berbagai cara sudah dilakukan oleh pimpinan bank dengan membuka dialog dengan karyawan, agar para karyawan bersedia memprioritaskan pelayanan nasabah, bahkan dengan mengeluarkan dana pribadi untuk makan bersama. Asuransi pengobatan terpaksa dikeluarkan dari uang pribadi pimpinan karena ada seorang karyawan yang mengalami keguguran. Panggilan “Bu” yang selama ini digunakan karyawan kepada pimpinan, tidak lagi digunakan, dengan alasan tidak ada lagi pimpinan di kantor. Kata-kata kasar begitu mudah keluar dari karyawan pada pimpinan, membuat Ibu A selaku perempuan cukup mengalami “stress berat” dan kehilangan gairah hidup, dan tidak berminat lagi mendengar dan membaca berita, karena dirasa semakin mengesalkan.

Selain tuntutan dari karyawan dan nasabah, pimpinan harus melayani permintaan data dari BPPN dalam jangka waktu singkat. Tuntutan BPPN tersebut tentu tidak mungkin hanya diselesaikan oleh pimpinan karena harus melibatkan beberapa karyawan, padahal pada saat itu karyawan kurang kooperatif. Belum lagi pimpinan harus bertanggung jawab terhadap keberadaan aset kantor. Keadaan tersebut telah menimbulkan trauma bagi Ibu A, sehingga bekerja di bank bukan lagi menjadi pilihan menarik. Karena itu ia pernah menolak tawaran dari temannya untuk bekerja di bank lain.

“... Setelah di PHK dari perusahaan konstruksi/properti, saya kemudian menjadi pengrajin rajutan benang kecil-kecilan karena kurang modal. Usaha ini pasarnya cukup lumayan, tetapi penghasilannya tidak menentu. Ketika ada program P3T saya ikut, dan memperoleh keterampilan kerajinan pembuatan kursi bambu. Namun karena tidak mempunyai modal, saya tidak dapat menjalankan usaha sendiri. Sekarang saya hanya sebagai pekerja disini, dengan upah harian yang hanya cukup untuk saya sendiri”

Alasan lain mengenai senang pindah pekerjaan yang dikemukakan oleh S-PHK adalah karena penghasilan yang diperoleh masih sangat berfluktuasi. Seorang responden S-PHK yang lain mengemukakan sbb:

“Sebelum mendirikan BMT (Baitul Maal wa Tamwil)¹⁷ ini sudah beberapa pekerjaan yang saya jalani, seperti menjadi tukang bangunan, sales radio panggil (pager), dan sales buku Ensiklopedi. Meskipun pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya, tetapi saya mampu beradaptasi dan pendapatan saya sangat bervariasi dari Rp 150 ribu - 2 juta per bulan, tergantung pada keberhasilan saya menjual barang tersebut. Tetapi barangkali terlalu bodoh bila saya hanya memperoleh penghasilan Rp 150.000 sebulan. “

Dilihat dari aspek gender, ternyata tidak ada perbedaan pentingnya strategi S-PHK dalam mengatasi dampak krisis dan mendapatkan pekerjaan baru, meskipun terdapat variasi yang agak berbeda. Misalnya, baik laki-laki maupun perempuan PHK, umumnya sama-sama menggantungkan diri pada uang pesangon dan bantuan orang tua atau mertua dalam memenuhi kebutuhan hidup. Tetapi tingkat ketergantungan pasangan S-PHK perempuan ternyata relatif lebih tinggi (21%) dibanding pada laki-laki (8%). Sedang kecenderungan S-PHK untuk menabung uang pesangon yang diterima justru lebih tinggi pada perempuan (42%) dibanding laki-laki (14%). Yang menggunakan pesangon semata-mata hanya untuk modal usaha tidak dijumpai pada responden perempuan, tetapi pada responden laki-laki mencapai lebih dari 20%.

Tidak terdapat perbedaan strategi S-PHK laki-laki atau perempuan dalam memanfaatkan unsur koneksi: relasi, teman atau kenalan. Namun kecenderungan untuk menggunakan program pelatihan sebagai media untuk mendapatkan lapangan kerja baru lebih banyak dilakukan oleh S-PHK laki-laki (41%) dibandingkan perempuan (25%). Yang sangat menarik, S-PHK perempuan ternyata lebih mampu mencari pekerjaan secara mandiri (17%) dibandingkan laki-laki (0%).

3.4.2 Pesangon dan Penggunaannya.

Tidak semua responden memperoleh uang pesangon atau bentuk-bentuk kompensasi lain, meskipun bekerja di sektor formal (33%). 67% dari responden yang menerima pesangon umumnya bekerja pada industri atau perusahaan besar seperti perbankan, IPTN, otomotif, dan perusahaan konsultan atau kontraktor/developer yang cukup mapan. Sebagian besar menerima pesangon kurang dari Rp. 10 juta (31%). Cukup banyak yang menerima antara Rp. 20 – 50 juta (21%), bahkan dijumpai beberapa responden (7%) yang menerima pesangon di atas Rp. 100 juta (Lampiran 3). Namun demikian, sejumlah responden lainnya menerima pesangon sangat kecil yang hanya cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari kurang dari 2 bulan (8%).

Dalam menghadapi situasi sulit akibat PHK, uang pesangon sangat berarti bagi sebagian besar responden. Hasil pengamatan menunjukkan responden melakukan sejumlah upaya pemanfaatan pesangon untuk beberapa keperluan. Sebagian besar responden (25%) pada awalnya mendepositokan uang pesangonnya, namun tidak berlangsung lama karena desakan untuk kebutuhan hidup sehari-hari yang tidak dapat ditunda – terutama bagi mereka yang telah berumah-tangga. Sebagai akibatnya, sebelum satu semester berjalan, deposito atau tabungan sudah mulai diambil untuk memenuhi aneka kebutuhan rumah tangga sehari-hari, disamping karena tingkat bunga yang semakin menurun.

Penggunaan deposito dari uang pesangon juga sebagai upaya menciptakan kegiatan ekonomi produktif, sebagai modal mencari pekerjaan baru, atau untuk biaya mengikuti kursus/pendidikan dalam rangka meningkatkan kemampuan pribadi. Beberapa S-PHK menggunakan sebagian uang pesangon untuk modal usaha (16%), tetapi ada pula yang seluruhnya untuk modal usaha (13%), atau hanya untuk kebutuhan rumah-tangga sehari-hari (8%).

Kondisi ekonomi rumahtangga yang cukup berbeda tampak pada mereka yang sama sekali tidak mendapat pesangon. Semula, mereka bekerja di sektor formal yang berciri wirausaha (bengkel otomotif, jasa konsultan dan kontraktor) berskala kecil dengan pendapatan rendah. Pada

¹⁷ Baitul Maal wa Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan/sistem perbankan yang didasarkan pada hukum Islam. BMT biasanya berbentuk badan hukum Koperasi.

masa krisis perusahaan tidak mampu bertahan dari terpaan krisis, sehingga terpaksa gulung tikar. Akibatnya, para karyawan harus menerima kenyataan pahit, yaitu tidak menerima pesangon. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa kelompok inilah yang saat ini merefleksikan beratnya tekanan ekonomi rumah tangga. Situasi ekonomi yang berat itu masih diperburuk oleh sulitnya mendapat pekerjaan baru (Lihat Box 3 di atas).

3.4.3 Akses Informasi dalam Mendapatkan Pekerjaan

Informasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh dalam mencari pekerjaan. Temuan lapangan menunjukkan bahwa jabatan pada tingkat menengah ke atas sebelum ter-PHK mempunyai akses informasi lebih banyak, terutama dari sektor perbankan yang semasa bekerja banyak mengenal nasabah dari berbagai sektor usaha. Melalui mereka, para responden ini dapat mengetahui usaha-usaha apa saja yang dapat mereka masuki. Kondisi ini sangat bertolak belakang dengan pekerja ter-PHK yang hanya staff biasa atau staff tingkat menengah ke bawah.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa akses informasi utama untuk mendapatkan pekerjaan adalah melalui koneksi, teman atau bekas atasan di kantor (41%), kemudian dari tempat kursus (16%). Tempat kursus/pelatihan dinilai paling efektif memberikan informasi karena para pencari kerja ini dapat langsung disalurkan/ditempatkan, atau membuka usaha secara mandiri. Akses ke sektor formal melalui teman/rekan relatif lebih sulit, kecuali bagi pelamar yang lulus *test*. Sumber informasi yang paling sulit ditindaklanjuti adalah informasi dari media massa/koran karena persyaratan yang diminta sulit dipenuhi para pelamar. Salah seorang responden menyatakan:

"....kami sangat sulit memasukkan lamaran jika informasi lowongan kerja tersebut disampaikan melalui koran, karena menggunakan persyaratan yang tidak dapat kami penuhi misalnya: harus sarjana (S-1), umur maksimum 25 tahun, belum menikah, tinggi badan minimal 160 cm, pengalaman minimal 2 tahun, dan lain-lain. Sementara kami yang terkena PHK sudah berpengalaman, umur sudah lebih dari 25 tahun, atau kadang-kadang tinggi badan bagi perempuan tidak cukup 160 cm... Apa memang seperti itu persyaratan untuk pekerjaan yang akan dikerjakan?... Kita kan bukan melamar untuk menjadi peragawati ...!!"

Bagi pekerja pemula (tenaga kerja terdidik yang baru lulus) sangat sulit karena batasan pengalaman, sementara bagi lulusan lama terhalang oleh persyaratan umur maksimum. Agar tetap dapat bertahan hidup, kelompok pekerja tingkat menengah ke bawah cenderung menerima pekerjaan apa saja yang dapat mereka lakukan, meskipun pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keahliannya. Konsekuensinya adalah menerima pendapatan lebih rendah.

3.5 Pekerjaan Setelah di PHK

Tinjauan terhadap pekerjaan responden setelah terkena PHK, termasuk jenis pekerjaan dapat dilihat pada Lampiran 4. Tabel tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan responden setelah di PHK, dapat dikelompokkan sbb:

- 1) 23 responden (38%) telah bekerja kembali di sektor formal dengan pendapatan tetap bulanan, termasuk 5 orang responden yang memperoleh pekerjaan sejenis dengan pekerjaan sebelumnya;
- 2) 26 responden (43%) sedang melakukan usaha mandiri/wiraswasta (tetapi sebagian masih merasa belum mapan, karena pendapatan bulanan tidak tetap/tidak dapat ditentukan);
- 3) 7 responden (12%) bergerak di sektor informal, usaha serabutan atau di bidang pertanian;
- 4) 5 responden (8%) belum bekerja (masih menganggur, walaupun sebagian pernah mencoba berusaha tetapi gagal);
- 5) 1 responden memutuskan untuk tidak bekerja.¹⁸

¹⁸ Lihat catatan kaki nomor 7 di halaman 4.

S-PHK yang sampai saat pengamatan masih menganggur adalah mereka yang masih bujangan dan kembali ke orang tuanya, atau mereka yang belum lama di PHK. Kelompok ini pada dasarnya masih berupaya mendapatkan pekerjaan tetap dengan cara terus berupaya mencari informasi pekerjaan, melamar melalui surat atau datang langsung ke perusahaan atau kantor-kantor yang membuka kesempatan kerja, kecuali PHK yang sudah tua yang sudah tidak berminat lagi mencari pekerjaan. Seorang S-PHK perempuan memutuskan sementara waktu menarik diri dari angkatan kerja dan memfokuskan diri pada kegiatan mengurus rumah tangga, terutama anak.

Jenis pekerjaan yang diperoleh atau dilakukan oleh S-PHK antara lain di sektor jasa atau perdagangan (54%), kemudian di perbankan (13%), dan di sektor konstruksi, industri atau agribisnis masing-masing 10%. Berbagai jenis pekerjaan atau kegiatan usaha yang digeluti para responden berdasarkan lokasi diperinci dalam Tabel 4.

Tabel 4 : Jenis Pekerjaan/Usaha Baru Setelah Responden di PHK

Medan	Bandung	Makassar
BPPN* Asuransi Industri listrik, otomotif Pengembang, pemborong Usaha jasa: Wartel, penye- Waan kendaraan Jual-beli: mobil/motor, Rumah, alat rumah tangga, keramik Rumah sewa	Koperasi sembako Percetakan Yayasan IPTN Mengajar Industri kimia Pengembang Perdagangan: batik, kerajinan pakaian, motor/mobil Usaha jasa: Wartel Industri rumah tangga: yoghurt, bordir/rajutan Agribisnis: ternak ayam, sayur mayur	Mengajar Asuransi Koperasi simpan-pinjam Mendirikan lembaga pendidikan Perbankan Usaha dagang: kerajinan kulit, keramik Perantara

* BPPN = Badan Penyehatan Perbankan Nasional/
atau IBRA = Indonesian Bank Restructuring Agency

Berdasarkan responden S-PHK yang sudah bekerja, ternyata sebagian besar (56%) menyatakan pekerjaan yang ditekuni saat ini merupakan pekerjaan yang pertama, walau telah lama di PHK. Sekitar 15% mengalami alih pekerjaan dua kali, dan 11,5% tiga kali.

Dari S-PHK yang telah bekerja ternyata hampir separuhnya (46%) menyatakan sudah merasa mantap dengan pekerjaan barunya, terutama responden di Makassar (57%) dan Medan (48%). Bila dibandingkan dengan penghasilan sebelum di PHK, sebagian besar responden menilai penghasilannya lebih besar, dalam rupiah (nilai saat ditemui), terutama responden di kota Medan (71%) - meskipun bila dihitung dengan perubahan harga atau inflasi nilai rupiah, angka tersebut mungkin lebih kecil dari sebelum PHK. Sepertiga responden lainnya menyatakan berpenghasilan lebih kecil, dan sisanya menganggap relatif tetap. Tampaknya dampak krisis terhadap golongan tenaga kerja terdidik ini tidak selalu buruk. Terjadinya PHK ternyata telah memberikan peluang kepada sebagian responden untuk memperoleh penghasilan yang lebih besar, meskipun pekerjaan yang digeluti sekarang lebih banyak sebagai wirausaha (43%) dibandingkan sebagai pekerja sektor formal seperti sebelumnya (38%).

Sementara itu jenis usaha yang dilakukan kelompok kedua (kelompok wirausaha), antara lain sebagai pedagang batik dan kerajinan, pengusaha di bidang agribisnis, peternakan unggas, pembuatan dan penjualan kain rajutan, membuka usaha bengkel, Wartel, dll. (Box 4). Jika bekerja secara *freelance* jenis usaha yang dilakukan antara lain jasa pengurusan surat-surat legal, dll.

Box 4
Profil S-PHK yang Berhasil Menjadi Wirausaha

Setelah selesai kuliah di D3 Polyteknik USU Jurusan Perbankan pada tahun 1992, F (30 tahun) mula-mula bekerja di beberapa Bank dan sebuah lembaga pendidikan di Medan, kemudian di Bank Universal Jakarta, dan terakhir di Bank Niaga Jakarta sejak Juli 1996 hingga terkena PHK pada bulan Juni 1998. Dengan penghasilan terakhir antara Rp. 700 ribu - Rp. 1 Juta/bulan dan pengalaman kerja dua tahun, F menerima pesangon Rp. 1.500.000.

Lepas dari Bank Niaga F ingin merintis usaha sendiri yang sekaligus dapat menciptakan lapangan kerja untuk orang lain. Menurut pertimbangan F membuka usaha *wartel* (warung telpon) di Medan akan mempunyai prospek lebih baik daripada di Jakarta. Dengan modal awal Rp. 60 juta dari tabungan pribadi (70%) dan dari teman di Jakarta (30%), akhirnya F membuka *wartel* di garasi rumah orang tuanya yang disewa Rp. 2 juta untuk 2 tahun. Dari usaha *wartel* ini F mendapat penghasilan rata-rata Rp. 5 juta/bulan dan mempekerjakan 4 orang karyawan yang digaji Rp. 210 ribu - Rp. 300 ribu/bulan.

Meskipun sudah mendapat penghasilan cukup besar, F masih ingin mengembangkan usahanya. Saat ini ia menawarkan Paket Telpon dengan iuran Rp. 30.000/bulan ditambah beberapa keuntungan, misalnya mendapat discount khusus. Melalui paket yang menerapkan system Multi Level Marketing F berusaha mengikat anggota untuk tetap menggunakan *wartelnya*, sekaligus mendorong mereka agar menarik anggota lainnya dengan diberi tambahan discount. Ini adalah gagasan yang cukup cemerlang !!! Dalam waktu dekat F merencanakan akan mengembangkan *wartelnya* menjadi *Wartel plus Warnet* (Warung internet), sekaligus sebagai sumber informasi ekspor.

Box 5 memuat strategi S-PHK agar dapat keluar dari kesulitan dan membangun usaha baru. Kesulitan masih dihadapi, namun kemauan, keuletan, dan selalu berpikir optimis menjadi pendorong kuat untuk tetap bertahan. Sedang Box 6 menggambarkan S-PHK yang telah berhasil melakukan alih profesi.

Kelompok ketiga adalah mereka yang belum menemukan pekerjaan yang mantap, umumnya bergerak di sektor informal, atau bekerja serabutan. Berbagai cara yang telah ditempuh oleh responden kelompok ini masih merupakan upaya yang bersifat antara. Oleh sebab itu, selain melakukan upaya-upaya seperti disebutkan di atas, mereka juga melakukan upaya lain guna memperoleh pekerjaan tetap. Beberapa responden masih tetap berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai dengan pendapatan lebih tinggi. Pertimbangan yang mendasar antara lain karena rata-rata penghasilan saat ini masih rendah daripada penghasilan dari pekerjaan sebelum PHK. Mereka beralasan “daripada menganggur sementara cari pekerjaan lain sulit sekali” atau “hitung-hitung cari pengalaman tambahan”, atau “pekerjaan (saat ini) sebagai batu loncatan untuk bisa kembali bekerja di bidang yang sesuai bila kondisi ekonomi normal kembali”. (lihat Box 7).

Responden yang belum merasa mantap dengan pekerjaan barunya (49,2%) mengungkapkan keinginannya untuk mendapatkan pekerjaan tetap. Mereka merasa bahwa dengan memiliki pekerjaan tetap, mereka dapat merencanakan masa depan, kemungkinan mendapatkan strata jabatan yang lebih tinggi, serta mendapat uang pensiun. Kebanyak mereka merasa tidak memiliki keahlian sebagai wirausaha (entrepreneur), karena itu lebih menyukai pekerjaan sebagai karyawan formal.

Box 5 **Profil Seorang Wirausaha Baru**

Setelah lulus dari Universitas Borobudur, Jakarta, Pak S (30 tahun) menjadi pegawai negeri di Ditjen Bangda, Depdagri. Karena tidak menyukai suasana kerja birokratis, setelah dua tahun ia berhenti dan pindah ke perusahaan kontraktor. Namun malang, ternyata krismon menyebabkan perusahaan tersebut bangkrut. Pak S terpaksa keluar tanpa uang pesangon yang berarti.

Setelah menganggur 3 bulan, ia pulang kampung untuk menikah dengan wanita pilihan ibunya. Selama menganggur ia membantu ibunya berjualan sayur ke kota Medan. Dari koran daerah ia membaca tentang Program P3T (Proyek Penanggulangan Penganggur Pekerja Terampil) Depnaker yang menyelenggarakan program pelatihan bagi para penganggur agar menjadi wirausahawan. Dalam program tersebut Pak S mendapat pelatihan di bidang keramik, dan lulus sebagai salah seorang peserta terbaik.

Usai pelatihan Pak S membentuk kelompok usaha yang terdiri dari 6 orang dengan bantuan dana dari Program P3T sebesar Rp. 1,5 juta per orang. LSM penyelenggara program meminjamkan sebagian tempatnya untuk lokasi usaha. Karena usahanya kurang lancar, kelima temannya mengundurkan diri dengan menarik kembali modalnya masing-masing. Tetapi Pak S tetap gigih melanjutkan usahanya dengan menarik 5 orang teman lain sebagai karyawan. Untuk memasarkan produknya ia mengontrak sebuah ruko yang ditunggu istrinya. Sewa ruko Rp. 6 juta untuk 2 tahun dipinjam dari ibunya.

Pak S cukup optimis dengan usahanya walaupun belum berkembang dengan memuaskan. Meskipun karyawannya belum memperoleh gaji tetap, tetapi rata-rata mereka bisa menerima upah Rp. 50 ribu/minggu. Produksi keramik Pak S dijual mulai dari harga Rp. 500 per buah (untuk souvenir penganten) hingga Rp. 1,5 juta (meja rias dengan kursi, terbuat dari keramik). Hasil penjualan terbesar (mencapai sekitar Rp. 5 juta) baru dialami bulan Desember 1999 lalu.

Saat ini Pak S masih sulit memperoleh modal tambahan, terutama untuk membeli mesin pengaduk tanah liat (*mollen*) dan membuat tungku pembakaran tahan api yang membutuhkan biaya sekitar Rp. 15-20 juta. Selama ini, pencampuran dan menyaring bahan tanah liat masih dilakukan dengan tenaga manusia. Tungku pembakaran yang ada masih semi permanen, sering meledak, dan hancur apabila apinya terlalu tinggi sehingga sering merusak bahan keramik yang sedang dibakar. Dari segi pemasaran Pak S merasa memiliki prospek cerah, apalagi jika ia bisa membuka *outlet* di Parapat, di Tepi Danau Toba yang ramai dikunjungi turis.

Tingkat kesulitan untuk mendapat lapangan kerja baru ternyata tidak sama di ketiga area sampel. Di Bandung, sebagian besar S-PHK belum bekerja lagi di sektor formal. Aktivitas yang dilakukan masih di sektor jasa perdagangan, sendiri atau bersama teman membentuk wirausaha, seperti mendirikan koperasi, atau lembaga pendidikan, jual beli hasil bumi, jual beli sepeda motor dan sebagainya. Sementara itu, masih ada yang tetap memasukkan lamaran ke berbagai instansi/perusahaan, mengikuti kursus-kursus keterampilan (biaya sendiri maupun instansi pemerintah).

Sebagian responden di Bandung merasa pesimis terhadap prospek pekerjaan formal untuk tingkat sarjana. Sejak keluar dari pekerjaan formal, hampir sebagian besar responden belum mengajukan lamaran kerja lagi. Mereka beranggapan bahwa lapangan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan standar sarjana. Diantara bekas pegawai bank terlihat masih ada kontak setelah mereka di PHK dalam penyebaran informasi maupun membentuk usaha baru. Sedangkan terPHK non bank mengalami kesulitan lebih besar dalam mendapatkan usaha baru. Selain minimnya akses informasi, sebagian besar tidak memperoleh pesangon dalam jumlah cukup. Faktor usia juga menjadi alasan untuk tidak mengajukan lamaran kerja lagi.

Box 6
Profil Seorang S-PHK yang Berhasil Melakukan Alih Profesi

Ibu S (36 tahun) adalah mantan kepala bagian operasional di bank swasta yang ter-PHK pada tahun 1998. Setelah diPHK, Ibu S istirahat beberapa bulan, mengurus ke dua anaknya. Sekali-sekali ia mengawasi salonnya yang dikelola adiknya. Usaha kontraktornya sempat terpukul akibat krisis sehingga ia harus menyuntik modal Rp. 50 juta yang diambil dari uang pesangonnya. Kedua usaha ini didirikan ketika ia masih bekerja. Namun Ibu S masih terus mencari informasi mengenai usaha lain yang bisa dikerjakan setelah PHK, terutama dengan teman-teman lama dan kenalannya di bank.

Dari kenalannya ia mengetahui bahwa usaha di bidang asuransi memberikan penghasilan cukup besar, jauh lebih besar dari yang diperkirakan. Saat menemani temannya menemui calon nasabah ia mengamati bahwa pekerjaan tersebut tidak sulit, dan jika berhasil memberi keuntungan berlipat ganda. Mulai April 1999 Ibu S mencoba menawarkan asuransi ke teman semasa bekerja di bank atau bekas nasabahnya. Ternyata dengan mudah Ibu S mendapat nasabah asuransi. Dari keuntungan 35% dari besarnya premi pertama yang dibayar peserta asuransi, Ibu S mampu membeli 2 buah mobil (mobil Kijang dan Sedan). Ia memperoleh bonus jalan-jalan ke Jakarta bersama suaminya, bahkan pada bulan Maret yang lalu ia ke Hawaii.

Ibu S baru menyadari bahwa ada dunia kerja yang lebih menarik daripada bekerja di bank. Selain berpenghasilan lebih besar, waktu kerja dapat diatur sendiri, sehingga pekerjaan rumah tangga tidak terbengkalai. Sebagai sosok yang aktif, Ibu S terus mencari peluang. Pada bulan Oktober 1999 bersama teman-temannya di PUSKUD ia mendirikan sebuah CV, menyalurkan bahan-bahan kebutuhan pokok ke supermarket. Usaha ini ternyata mempunyai prospek yang cukup cerah. Selain modal uang diperlukan modal kepercayaan, sehingga ia tak perlu mengeluarkan modal terlalu besar untuk memulai usaha ini.

Ibu S berpedoman bahwa peluang memperoleh pekerjaan dan penghasilan baik selalu terbuka luas, sepanjang kita berani menghadapi tantangan dan mampu melaksanakan mandat kepercayaan orang lain sebaik mungkin.

Di Medan, secara umum S-PHK relatif bertahan karena sebagian besar dapat memperoleh pekerjaan baru tidak lama setelah di-PHK, baik sebagai pekerja formal maupun dengan berwiraswasta. Sebagian lainnya yang tidak segera mendapat pekerjaan/berwiraswasta memanfaatkan uang pesangonnya untuk sementara. Responden yang bekerja kembali sebagai pekerja di perusahaan lain dan yang mencoba berwiraswasta persentasenya relatif seimbang, yaitu sekitar 48% dan hanya satu orang responden yang belum bekerja kembali karena mempunyai anak yang masih kecil, namun saat ini sudah menerima tawaran bekerja.

Berdasarkan informasi berbagai sumber, lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja terdidik di kota Medan sebenarnya cukup tersedia, namun tingkat penghasilan yang diperoleh dinilai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Karena besarnya penghasilan merupakan target sebagian besar pekerja, banyak sarjana yang meninggalkan pekerjaannya karena mendapat gaji yang dirasakan kurang memuaskan. Seorang anak nara sumber telah keluar dari pekerjaannya karena hanya digaji Rp. 400 ribu per bulan. Nara sumber lainnya keluar dari pekerjaan meskipun sudah mendapat gaji Rp. 500 ribu per bulan. Ia telah mendapat tawaran pekerjaan tapi ditolak karena ditempatkan di daerah lain. Selain itu, seorang Mantri Statistik dalam Survey Pengangguran Indonesia menyatakan menemukan 4 kasus sarjana yang keluar dari pekerjaan karena tidak cocok mengenai besar penghasilannya.

Box 7 **Profil Seorang S-PHK yang Belum Berhasil**

Pak Y lulus dari sebuah perguruan tinggi negeri di Bandung, kemudian bekerja di IPTN sejak 1983. Ia sudah mengikuti dua kali *on the job training* di Jerman dan sudah ditugaskan di beberapa divisi dan direktorat di lingkungan IPTN. Karena tempat kerjanya bukan merupakan *core business* IPTN, maka ketika pada tahun 1997 ditawarkan untuk mengundurkan diri, Pak Y menyetujuinya. Ia memperoleh pesangon sekitar Rp. 15 juta untuk masa kerja 14 tahun.

Uang pesangonnya digunakan untuk merintis agrobisnis di Garut bersama teman-temannya, dengan mengontrak tanah 0,5 hektar selama 5 tahun. Lahan tersebut ditanami kentang, tomat, buncis dll., dikerjakan oleh seorang petani dibantu buruh harian. Ia sendiri sebagai pengawas. Pada awalnya, usaha ini cukup menguntungkan, tetapi kemudian merugi karena harga beberapa komoditi agrobisnis jatuh. Misalnya, harga tomat merosot dari Rp. 3.000 menjadi Rp. 400/kg pada akhir tahun 1998. Akhirnya pada awal tahun 2000 usaha ini berhenti karena kehabisan modal.

Ketika ada tawaran mengikuti Program P3T dari Depnaker, Pak Y ikut mendaftar, dan diterima di bagian LEP (Lembaga Ekonomi Produktif). Ia diarahkan untuk mengambil keterampilan membuat *yoghurt* walaupun bertanya-tanya dalam hati: “Kenapa saya dari IPTN disarankan membuat *yoghurt*?” Sekalipun demikian, usaha ini ditekuni juga. Dengan sepeda motornya ia mendatangi sekolah-sekolah SMP untuk menjual *yoghurt*. Usaha ini berjalan selama kurang lebih 6 bulan dan cukup memberi keuntungan baginya. Tetapi ketika musim hujan usahanya terpaksa berhenti. Kini ia beralih menjadi pengajar di suatu konsultan keselamatan kerja, mendidik teknisi PLN di Saguling. Sebenarnya ia ingin merintis kerjasama dengan adiknya untuk mengerjakan pekerjaan instalasi listrik PLN (sub kontrak dari PLN), namun ternyata di PLN sendiri sedang tidak ada pekerjaan. Saat ini Pak Y dalam kondisi cukup sulit karena sudah empat bulan tidak mempunyai penghasilan. Isterinya yang lulusan IKIP dan mengajar di SMA kini menjadi tulang punggung keluarga.

Kesempatan berusaha bagi responden, khususnya yang masih muda (di bawah 40 tahun) dan untuk level menengah ke bawah, cukup tersedia. Hal ini tampak dari cepatnya beberapa responden mendapat pekerjaan kembali, walaupun tidak di bidang yang diinginkan atau tidak sesuai dengan keterampilan S-PHK. Kesempatan mereka menjadi lebih besar karena sudah memiliki pengalaman, sehingga lebih didahulukan dibanding sarjana baru, selain mudahnya mendapatkan akses informasi lowongan pekerjaan bagi responden yang memiliki relasi luas. Informasi tentang lowongan pekerjaan umumnya berasal dari teman, saudara atau dari atasan di kantor sebelumnya. Bidang pekerjaan yang digeluti antara lain adalah asuransi, BPPN, kontraktor, otomotif dan pabrik lampu.

Di Makassar ketersediaan kesempatan kerja sesuai pendidikan bagi tenaga kerja terdidik relatif kecil dibandingkan dengan tenaga kerja kurang terdidik, bahkan sejak sebelum krisis ekonomi terjadi. Hanya 33% dari responden yang setelah di PHK dapat bekerja kembali di sektor formal. Sebagian besar (50%) responden beralih menjadi wirausaha baru, misalnya menjadi pedagang, usaha jahit-menjahit, mendirikan BMT, sekolah atau mengajar. Mereka bersedia melakukan pekerjaan apa saja yang mereka peroleh, meskipun dengan pendapatan relatif lebih kecil.

3.5.1 Tingkat Penghasilan Sekarang

Dibandingkan dengan penghasilan sebelum di PHK, sebagian besar responden yang telah bekerja kembali (41%) ternyata memperoleh penghasilan nominal lebih besar dari sebelumnya, walaupun sebagian lainnya lebih rendah (31%), atau sama saja (8%). S-PHK yang menikmati peningkatan penghasilan terutama responden di kota Medan (71%), sedang yang menerima lebih

kecil di Bandung (45%). Nilai ini belum memperhitungkan perubahan harga/inflasi akibat dampak krisis. Ditinjau dari besarnya penghasilan, sekitar 38% responden berpenghasilan lebih dari Rp. 2 juta, 11% berpenghasilan lebih dari Rp. 5 juta (11%). Sebagian besar lainnya justru masih berpenghasilan kurang dari Rp. 1 juta (39%).

Seperti dikemukakan sebelumnya, dari 56 responden yang bekerja ternyata hampir separuhnya (46%) menyatakan sudah merasa mapan dengan pekerjaan atau lapangan kerjanya yang baru. Dengan demikian dampak krisis terhadap tenaga kerja terdidik ini tidaklah selalu buruk. PHK ternyata telah memberikan peluang kepada sebagian responden untuk memperoleh penghasilan yang lebih besar, meskipun pekerjaan yang digeluti sekarang lebih banyak sebagai wirasaha (43%) dibanding sebagai pekerja sektor formal seperti sebelumnya (38%).

3.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan

Berdasarkan wawancara dengan responden S-PHK dan hasil pengamatan di lapangan, faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan menjadi wirasaha atau kemampuan beradaptasi dengan lapangan kerja baru antara lain:

- Kreatifitas/inisiatif individu,
- Akses informasi,
- Jaringan kerja (relasi dan koneksi),
- Akses pada modal dan sarana penunjang usaha lainnya,
- Kepekaan/kejelian usaha,
- Keuletan serta kemauan untuk mau bertanya pada ahli/pakarnya,
- Kelompok kerja yang baik yang bertumpu pada kejelasan tanggung jawab, ketegasan kontribusi peran dan rasa memiliki.

Berdasarkan pengalaman lapangan, tingkat keberhasilan para pekerja ter-PHK, baik dalam mendapatkan pekerjaan baru maupun mengembangkan usaha lebih banyak dipengaruhi oleh faktor sifat individu seperti keuletan, inisiatif, kemauan berusaha dan didukung oleh kemudahan. Keuletan dan inisiatif individu yang dilandasi oleh kemampuan analisis dari S-PHK diakui oleh pengurus Yayasan Dharma Bhakti Astra (YDBA) sebagai faktor keberhasilan yang menentukan, bahkan dibandingkan akses modal. Inisiatif ini termasuk dalam memanfaatkan sumber informasi dan jaringan kerja yang tersedia (relasi dan koneksi) maupun kepekaan dalam memanfaatkan setiap peluang yang ada. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh seorang mantan pekerja perdagangan komputer di Jakarta yang saat ini menjadi pedagang kulit sapi antar daerah.

“Setelah di PHK, saya kembali ke Makassar dan membantu usaha keluarga dalam bidang jasa perdagangan/supplier bahan-bahan bangunan. Setelah itu atas bantuan modal orang tua dan pesangon, saya menjalankan usaha perdagangan kulit sapi untuk bahan baku sepatu/tas yang saya tekuni karena saudara saya yang ada di Jawa Timur sudah menyiapkan pasar disana. Saya hanya membeli kulit di Makassar kemudian mengirimkannya ke Surabaya”

Walaupun bukan faktor utama, beberapa responden mengakui bahwa modal mempengaruhi pilihan usaha. Tetapi, modal tanpa diimbangi kepekaan atau kejelian dalam berusaha ternyata akan berakibat fatal. Sebagai contoh, responden pekerja yang telah membuka usaha penjualan komoditas pertanian kehabisan modal dan terpaksa harus menghentikan usahanya karena salah perhitungan akibat jatuhnya harga komoditas. Kasus lain adalah mereka yang setelah mengikuti program P3T dan kemudian mendirikan usaha simpan-pinjam dan jual sembako, terpaksa harus menghentikan usahanya karena harga-harga sembako meningkat, sehingga tidak mampu membeli lagi. Seperti dituturkan oleh seorang pengelola BMT yang bangkrut:

“Setelah mengikuti pelatihan P3T, saya ditempatkan di BMT, saya hanya mampu menjalankan usaha jual sembako selama 3 bulan, setelah itu macet dan bangkrut hingga saat ini karena kehabisan modal pada saat harga-harga beras dan bahan sembako lainnya meningkat tajam... “

Pelatihan juga dinilai sebagai wahana bagi S-PHK untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sekaligus memperoleh informasi tentang lowongan kerja. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa sebagian responden mengikuti pelatihan P3T yang diselenggarakan oleh LSM, tetapi ada pula yang mengikuti pelatihan dengan dana sendiri. Keikutsertaan dalam program pelatihan tidak saja didorong oleh keinginan untuk meningkatkan pengetahuan/keterampilan, melainkan juga untuk mendapat informasi bidang usaha dan akses modal serta bimbingan paska pelatihan seperti dituturkan beberapa orang peserta:

“Kami mengikuti kursus ini setelah mendapat informasi dari koran dan teman yang telah lebih dahulu mengikuti. Tujuan utama adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, selain itu kami juga ingin mendapatkan informasi tentang bidang-bidang usaha apa saja yang dapat kami masuki, sumber-sumber modal yang dapat diusahakan, dan adanya bimbingan paska pelatihan... “

Pada akhirnya berdasarkan pengalaman para S-PHK, ternyata keberhasilan usaha juga sangat dipengaruhi akan adanya *teamwork* yang baik, yang bertumpu pada kejelasan tanggung jawab, kontribusi peran dan rasa saling memiliki di antara sesama karyawan dan pengusaha.

3.6 Aspirasi setelah Krisis: Perubahan dalam Budaya Kerja?

Hampir separuh S-PHK menyatakan sudah merasa mapan dengan pekerjaan atau lapangan kerjanya yang baru, walaupun pekerjaan yang digeluti sekarang lebih banyak sebagai wirausaha. Adanya krisis tampaknya telah menciptakan perubahan dalam budaya kerja sebagian kelompok terdidik di Indonesia, yaitu dari yang sebelumnya hanya sebagai pegawai atau karyawan di sektor formal, sekarang menjadi wirausaha (*entrepreneur*) baru. Tetapi apakah hal ini merupakan perubahan seterusnya atau hanya pilihan sementara karena krismon? Kalau memang benar telah terjadi perubahan yang sifatnya lebih mendasar daripada hanya semasa krisis, hal ini tentu akan memberikan sumbangan yang positif pada perekonomian Indonesia, terutama dalam melakukan usaha-usaha pemulihan perekonomian setelah krisis.

Walaupun demikian, tanpa membedakan responden dalam kelompok yang sudah bekerja dan yang masih mencari kerja, pada umumnya responden mempunyai harapan yang sama yaitu: membaiknya situasi ekonomi dan kembalinya dinamika perekonomian. Harapan agar kegiatan usaha yang dirintis dapat lebih lancar dan berkembang, agar lapangan kerja baru tersedia dan terbuka kembali serta dapat diakses lebih luas. Harapan seperti ini dikemukakan oleh sebagian besar responden, baik yang saat ini belum bekerja, maupun yang sudah bekerja atau memiliki kegiatan usaha relatif mapan.

Responden juga memberikan sejumlah masukan mengenai penanganan masalah pengangguran tenaga kerja terdidik, antara lain:

- Perbaikan situasi ekonomi dan dinamika perekonomian
- Penyelenggaraan program pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan atau mendorong wirausaha baru.
- Pemberian kemudahan dalam perijinan dan persyaratan untuk berusaha
- Adanya akses pada fasilitas kredit dan kemudahan persyaratan pengajuannya
- Pemberian informasi usaha dan akses pemasaran yang dapat mendukung kegiatan wirausaha
- Peningkatan peran Departemen Tenaga Kerja sebagai penyedia informasi ketenagakerjaan

Sementara itu, sebagian dari responden yang sudah bekerja masih merasa kurang puas dan belum mapan dengan pekerjaan atau kegiatan usaha yang sekarang digelutinya. Mereka masih menginginkan pekerjaan yang lebih baik dalam pengertian penghasilan yang lebih besar, suasana kerja yang lebih baik, atau bidang pekerjaan yang lebih sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini terutama diharapkan oleh mereka yang memperoleh pekerjaan dengan tingkat upah atau gaji yang lebih rendah dari sebelumnya. Tingkat upah yang diterima saat ini walaupun kecil, harus diterima, mengingat kesulitan dan kompetisi yang sangat tinggi untuk mendapatkan pekerjaan. Karena itu, bagi kelompok responden ini, pekerjaan dan pendapatan saat ini dianggap sebagai “terminal”, sementara menunggu kesempatan yang lebih baik. Kondisi yang berbeda terjadi pada responden yang telah mendapatkan pekerjaan formal yang lebih mapan, atau telah menjadi wirausaha yang relatif berhasil. Ada optimisme di kalangan responden kelompok ini saat menyatakan bahwa pekerjaan yang ada sekarang merupakan sarana untuk menambah pengalaman dan memperluas wawasan berwirausaha, serta sebagai upaya untuk menciptakan lapangan kerja baru.

Bagi responden yang masih bekerja secara serabutan atau masih menganggur, situasi saat ini dirasakan sangat menyulitkan. Kesulitan tersebut karena: 1) usaha kecil-kecilan yang dilakukan belum dapat memberikan penghasilan tetap, sementara kebutuhan rumahtangga bersifat tetap dan tidak dapat ditunda; 2) upaya mencari pekerjaan sudah cukup menyita tenaga dan biaya, namun hasilnya belum menentu; 3) di antara responden (khususnya perempuan), ada kecenderungan takut menghadapi usia yang kian bertambah. Dikhawatirkan hal ini akan mempengaruhi persaingan dalam mendapatkan lapangan kerja. Faktor-faktor di atas mendorong responden untuk – sementara ini— tidak banyak pertimbangan dalam memanfaatkan peluang kerja yang ada. “Yang penting dapat pekerjaan dulu”, demikian ungkap mereka. Namun sekalipun pada posisi tawar yang selemah ini, mereka masih kesulitan mendapat pekerjaan.

Menghadapi masa depan, responden kalangan berpendapat bahwa apabila kondisi ekonomi cukup stabil seperti sekarang, dalam 1-3 tahun lagi, kegiatan usaha akan berjalan dengan lancar. Disamping itu dalam rangka menanggulangi tenaga kerja Pemerintah diharapkan dapat menciptakan stabilitas keamanan dan ekonomi (*stabilitas dollar*), sehingga para investor – baik asing maupun domestik – terdorong untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Pulihnya investasi secara otomatis akan berdampak pada penyerapan tenaga kerja, dan pada gilirannya akan menghilangkan masalah ketenagakerjaan. Dengan demikian akhirnya Pemerintah tidak perlu campur tangan secara langsung dalam masalah ketenagakerjaan.

IV. PERAN PEMERINTAH DAN SEKTOR SWASTA BAGI PARA PEKERJA TER-PHK

4.1 Proses PHK dan Paska PHK

Krisis ekonomi yang menggoncang perekonomian Indonesia sejak pertengahan 1997, tidak selalu segera diikuti pengurangan tenaga kerja pada berbagai sektor industri, atau perbankan. Bagi perusahaan di bidang konstruksi, real estat, atau pengembang, krisis telah menyebabkan terhentinya transaksi baru, terhentinya pembayaran proyek yang sedang berjalan, serta menimbulkan permasalahan kredit yang kemudian diikuti dihentikannya pekerjaan. Akibat selanjutnya adalah sejumlah buruh otomatis kehilangan pekerjaan tanpa kepastian mendapat pesangon. Secara perlahan kemudian pekerja formal, sebagian besar D3 dan S1, mau tidak mau terpaksa harus dikurangi. Beberapa perusahaan besar hanya mempertahankan sekitar 25% tenaga kerjanya sesuai dengan porsi pekerjaan yang masih harus diselesaikan. Proses kehilangan pekerjaan dan PHK pada industri konstruksi ini sangat spesifik – biasanya tidak banyak melibatkan peran pemerintah, kecuali perhitungan pesangon pekerja formal melalui peraturan pemerintah dalam hal pemberian pesangon. Namun demikian, pekerja pada banyak perusahaan kecil,

termasuk S-PHK, dapat memahami apabila perusahaan tidak dapat memberikan pesangon cukup dan terpaksa menutup perusahaan. Oleh karena itu tidak banyak terdengar permasalahan serius antara pekerja dan pihak perusahaan setelah para pekerja kehilangan pekerjaan. Hal itu juga dinyatakan oleh mantan Ketua Asosiasi Kontraktor Indonesia bahwa tidak banyak mendengar adanya protes para pekerja di bidang konstruksi, real estat dan pengembang mengenai pesangon.

Pada industri manufaktur, proses PHK dimulai tidak lama setelah krisis tergantung pada jenis barang yang diproduksi, apakah untuk keperluan ekspor atau domestik. Kebanyakan PHK dilakukan terhadap *blue collar* (kaum buruh). Proses PHK dan pemberian pesangon sering menimbulkan protes dari pekerja *blue collar* yang merupakan mayoritas pekerja, sehingga memerlukan keterlibatan penuh dari pemerintah. Khusus hal ini tidak diulas secara mendalam pada studi, karena tidak banyak penekanan pada S-PHK.

Berbeda dengan kedua industri tersebut diatas, pada industri perbankan yang banyak mempekerjakan D3 dan sarjana, proses PHK tidak terjadi begitu saja setelah krisis. Proses PHK dimulai ketika terjadi restrukturisasi perbankan sekitar satu tahun setelah krisis. Proses restrukturisasi ini kemudian diikuti proses PHK terhadap sejumlah besar karyawan, dan sejak awal harus dilakukan dengan keterlibatan pemerintah. Akhir-akhir ini proses ini juga menimbulkan protes dari pekerja termasuk S-PHK, baik karena prosesnya maupun jumlah pesangonnya.

Dalam situasi semacam ini, peran dan campur tangan pemerintah dalam memperhatikan nasib para pekerja yang ter-PHK cukup penting, walaupun pada kenyataannya kadang-kadang tidak mampu menjangkau semua lembaga ekonomi yang ada. Para pekerja di sektor perbankan umumnya cukup diuntungkan karena mempunyai *bargaining position* yang kuat (misalnya harus menyelesaikan urusan nasabah), sehingga mereka dapat memperoleh pesangon dalam jumlah yang memadai. Pada industri-industri besar/industri penting peran pemerintah tetap diperlukan, setidaknya-tidaknya agar para pekerja dapat memperoleh pesangon sesuai dengan PMTK (Peraturan Menteri Tenaga Kerja). Namun dalam banyak kasus peran pemerintah ini tidak efektif, terutama pada industri konstruksi dimana penghasilan para pekerja sangat tergantung pada ada tidaknya proyek, atau di perusahaan-perusahaan skala kecil yang ketika mengalami krisis tidak ada lagi harta perusahaan yang dapat dibagi. Dalam kasus terakhir ini seringkali para pekerja cukup memahami keadaan perusahaan, dan dapat menerima kondisi PHK tanpa uang pesangon.

Selain pemerintah, peran dan campur tangan pihak swasta tidak kalah pentingnya dalam mempersiapkan pekerja ter-PHK menghadapi kondisi paska PHK. Bagi perusahaan yang memiliki kepedulian terhadap nasib karyawan, perusahaan meskipun dalam situasi sulit seringkali juga memberikan bantuan (*benefit*) lain, misalnya dengan mempersiapkan para pekerja yang akan di PHK dengan program pelatihan, atau menjual aset/sarana yang selama ini ditempati atau digunakan para karyawan seperti rumah dinas, mobil dinas, dan peralatan kantor kepada para karyawan dengan harga lelang (murah) dengan harapan dapat membantu meringankan beban para pekerja yang terkena PHK.

4.2 Informasi Pasar Kerja

Sementara proses kehilangan pekerjaan dan PHK terus berlanjut, ternyata pemerintah kurang mengantisipasi ledakan pengangguran, antara lain dengan tidak mempersiapkan secara baik informasi pasar kerja. Dengan kondisi sumber daya manusia (SDM) di Indonesia yang masih rendah dibandingkan dengan negara lain (misalnya Singapura dan Malaysia), seharusnya S-PHK yang merupakan tenaga kerja profesional dan berpengalaman dapat segera diberdayakan kembali. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian informasi ketenagakerjaan dan data peluang-peluang kerja yang lebih akurat, misalnya dengan melakukan survei tentang lowongan kerja (*job vacancies*) bagi S-PHK, tenaga kerja penganggur dan ter-PHK lainnya. Data ini sebaiknya tidak hanya untuk lingkup nasional, melainkan juga lingkup daerah, bahkan luar negeri. Jika Depnaker dapat menjembatani ketidaktersediaan informasi mengenai permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*)

tenaga kerja, baik domestik maupun regional, masalah S-PHK dan tenaga kerja penganggur lainnya mungkin dapat lebih teratasi.

Kenyataan di lapangan masih jauh dari harapan. Data pasar kerja yang diberikan oleh Kanwil/Kandepnaker hampir tidak pernah berubah, setidaknya sejak 10 tahun terakhir ini. Meskipun secara kelembagaan telah dilakukan perubahan pada unit yang menangani masalah ini, yaitu dengan mengubah nama dari 'Bagian Proyek Pendayagunaan dan Penyaluran Tenaga Kerja' menjadi 'Proyek Perluasan Lapangan Kerja dan Pengurangan Pengangguran'. Namun kegiatan dan data yang disajikan tidak banyak mengalami perubahan. Informasi pasar kerja yang disediakan hanya bersifat angka-angka statistik yang tidak selalu relevan dengan kepentingan pencari kerja atau S-PHK. Validitas data juga masih di bawah data BPS, misalnya data SAKERNAS. Kedatangan calon tenaga kerja ke kantor Depnaker sering hanya sekedar untuk mendapatkan Kartu Kuning yang menjadi syarat untuk melamar pekerjaan, khususnya di lingkungan instansi Pemerintah, sementara penggunaan Kartu Kuning di luar sektor pemerintah tidak selalu diperlukan karena banyak perusahaan yang tidak mensyaratkan adanya Kartu Kuning.

Gambaran yang dikemukakan di atas juga terlihat dari jawaban responden ketika menjawab pertanyaan tentang sumber informasi dalam mencari pekerjaan. Tidak ada responden yang menyebutkan bahwa sumber informasi mereka adalah Depnaker. Sumber informasi utama adalah dari koneksi, relasi, teman atau kenalan, melalui kursus, atau program pelatihan yang pernah diikuti (Lampiran 3). Karena itu, para S-PHK cenderung mencari dan memperoleh pekerjaan dari pasar kerja di wilayahnya sendiri. Umumnya lebih banyak peluang kerja di sektor non-formal, misalnya menjadi wirausaha.

Sebagian S-PHK memanfaatkan informasi dari lembaga-lembaga penyalur tenaga kerja yang mulai menjamur di berbagai daerah. Beberapa S-PHK dapat memperoleh pekerjaan di luar negeri (seperti Malaysia, Korea Selatan, Timur Tengah) sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) melalui lembaga-lembaga penyalur tenaga kerja yang diakui pemerintah. Sebagai TKI latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja S-PHK tidak penting, sebab mereka akan dipekerjakan sebagai tenaga buruh (*blue collar*) di sektor perkebunan atau industri manufaktur. Di sini S-PHK harus dapat menyesuaikan diri dengan lowongan yang tersedia – kalau perlu sebagai tenaga kasar, yang penting dapat memperoleh pekerjaan dengan gaji tinggi. Misalnya sebagai tenaga kerja buruh di sektor manufaktur di Malaysia mereka dapat memperoleh penghasilan sekitar Rp. 3,5 juta per bulan, di Korea Selatan sekitar Rp. 7 juta per bulan.

Hasil pengamatan lapangan menunjukkan bahwa peran Kanwil/Kandepnaker dalam penyediaan informasi ketenagakerjaan perlu diperluas, tidak saja untuk kepentingan pendataan ketenagakerjaan (kepentingan makro), melainkan agar dapat benar-benar memberikan informasi masalah ketenagakerjaan bagi para pencari kerja maupun penyedia lapangan kerja. Termasuk diantaranya informasi tentang peluang kerja di luar negeri dan informasi tentang tenaga kerja Indonesia – termasuk S-PHK - yang dapat diserap oleh pihak luar negeri.

4.3 Program Pelatihan dan Dukungan untuk Memperkerjakan Kembali Pengangguran

Untuk menanggulangi dampak krisis, pemerintah, swasta, dan LSM melaksanakan beberapa program bagi mereka yang kehilangan pekerjaan, antara lain :

1. Program Penanggulangan Penganggur Pekerja Terampil (P3T)

Program P3T (Penanggulangan Penganggur Pekerja Terampil) adalah salah satu program Jaring Pengaman Sosial (JPS) tahun 1998/1999 di bidang ketenagakerjaan. Program ini bertujuan menciptakan lapangan kerja dan lapangan usaha yang produktif, serta mengembangkan sektor ekonomi produktif yang berakar di masyarakat. Sasaran program adalah para tenaga kerja terampil

penganggur, terkena PHK, mantan TKI bermasalah, penganggur akibat kelesuan ekonomi, dan penganggur terdidik lainnya.

Program P3T dilaksanakan dalam dua model pembinaan (Depnaker, Kanwil Jawa Barat: 1999), yaitu :

a. Model Lembaga Ekonomi Produktif (LEP)

Model magang pada bidang-bidang usaha yang telah berjalan untuk memberikan kesempatan bagi peserta agar mendapat pengalaman bekerja, dan bila memungkinkan dapat langsung diterima bekerja.

b. Model Wirausaha Baru (WUB)

Model magang untuk mendapatkan keahlian atau keterampilan tertentu untuk selanjutnya diarahkan agar mampu menciptakan lapangan kerja baru baik perorangan maupun kelompok.

Program P3T diberikan selama 8 bulan, terdiri dari: 1) program pembekalan awal selama 100 jam; 2) Untuk LEP dilanjutkan dengan program magang (penempatan) selama 6-7 bulan, sedang untuk WUB hanya 1 bulan yang kemudian dilanjutkan dengan program pembinaan dan monitoring perintisan usaha selama 6-7 bulan; 3) pembekalan lanjutan selama 100 jam; dan 4) tindak lanjut pembinaan paska program oleh LSM yang bersangkutan. Dalam pelaksanaannya terdapat variasi lamanya program pelatihan (pembekalan) antara daerah satu dengan daerah lainnya.

Pelaksanaan program P3T dilakukan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) atau Organisasi Masyarakat (Ormas) yang bergerak di bidang pengembangan sumberdaya manusia dan pengembangan ekonomi masyarakat. Penunjukan LSM dipilih langsung tanpa pembandingan/tender dan tanpa Daftar Rekanan Mampu (DRM), namun harus tetap memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).

Program P3T diberikan dalam bentuk paket, setiap paket terdiri dari 20 orang. Alokasi dana yang disediakan mencapai sekitar Rp. 400 milyar. Sekitar 98% dari dana disalurkan langsung ke daerah. Alokasi dana dan target sasaran untuk masing-masing propinsi didasarkan atas hasil pendataan jumlah penganggur terampil¹⁹ akibat PHK dan penganggur lainnya yang sebelumnya dilakukan oleh Kanwil Depnaker setempat, yang dibagi secara proporsional berdasarkan dana yang tersedia. Berdasarkan data bulan Januari 1999, jumlah target program secara nasional mencapai 3.297 paket, terdiri dari 2.258 paket LEP (68,5%) dan 1.039 paket WUB (31,5%), atau dengan jumlah peserta sebanyak 65.940 orang (Depnaker, Sidang Kabinet: Pebruari 1999). Jumlah paket dan peserta pelatihan P3T di tiga area pengamatan SMERU ditampilkan pada Tabel 5. Besarnya jumlah paket di setiap wilayah mencerminkan jumlah penganggur tenaga terampil di wilayah tersebut.

Tampaknya program ini dilakukan secara *top down*. Artinya Pemerintah Daerah hanya menerima “jatah” dana dan kegiatan dari Pemerintah Pusat (Departemen Tenaga Kerja). Sebagian peserta menilai program ini cukup baik. Mereka mengakui bahwa sebagian besar materi yang diberikan merupakan pengetahuan yang relatif baru, bahkan beberapa peserta mengakui belum pernah mengetahui sama sekali. Namun demikian, proporsi kegiatan LEP dan WUB dinilai tidak sesuai dengan kenyataan lapangan. Kebutuhan paket program WUB justru lebih besar, mengingat dalam kondisi krisis kemungkinan peserta dapat dipekerjakan dalam LEP relatif kecil. Proporsi paket program WUB relatif besar hanya terdapat di Jawa Barat (38,8%), sementara di Sulawesi Selatan hanya sekitar 15%, dan di Sumatera Utara kurang dari 10%.

¹⁹ Yang dimaksud dengan *penganggur terampil* dalam program P3T adalah tenaga kerja lulusan SMA keatas yang terkena PHK, mengalami kelesuan usaha atau pengangguran lainnya.

Tabel 5. Jumlah Paket, Tingkat Pendidikan dan Status Peserta Pelatihan Program P3T di Area Pengamatan SMERU, Tahun 1998/1999

Propinsi	Model Pembinaan (paket)			Tingkat Pendidikan (orang)			Status Peserta (orang)		
	LEP	WUB	Total	S-1	D-III	SLTA	PHK	PGR.	Total
Sumatera Utara	47 (90,4)	5 (9,6)	52 (100,0)	315 (30,3)	72 (0,9)	653 (62,8)	362 (25,2)	678 (74,8)	1.040 (100,0)
Jawa Barat	630 (61,2)	412 (38,8)	1.042 (100,0)	2.234 (10,5)	1.976 (9,3)	17.030 (80,2)	10.946 (51,5)	10.294 (48,5)	21.240 (100,0)
Sulawesi Selatan	17 (85,0)	3 (15,0)	20 (100,0)	179 (44,7)	30 (7,5)	191 (47,8)	196 (49,0)	204 (50,5)	400 (100,0)

Keterangan : LEP = Lembaga Ekonomi Produktif WUB = Wirausaha Baru
PGR = Penganggur Angka dalam kurung dalam prosentase.
Sumber : Kanwil Depnaker setempat, 1998/1999

Dari aspek penjangkaran peserta korban PHK, proporsi Jawa Barat dan Sulawesi Selatan relatif cukup baik, sekitar separuh peserta adalah korban PHK. Dari segi latar belakang pendidikan peserta, sebagian besar peserta berpendidikan SLTA. Hanya di Sulawesi Selatan yang banyak menyerap peserta sarjana (44,7%), sementara di Jawa Barat hanya sekitar 10% dan Sumatera Utara sekitar 30%.

Berdasarkan contoh kasus di Sulawesi Selatan, dari 20 paket (17 paket LEP dan 3 paket WUB) yang diterima wilayah ini mendapat alokasi anggaran Rp 2,38 milyar. Alokasi penggunaan anggaran tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Alokasi Anggaran Kegiatan P3T Propinsi Sulawesi Selatan, Tahun Anggaran 1998/1999

No.	Alokasi Anggaran	Jumlah Dana (Rp juta)	%
1	Administrasi Proyek	132,3	5,6
2	Pengembangan Sumberdaya Manusia	2.127,2	89,3
	a. Wirausaha Baru (WUB)	244,3	10,3
	b. Biaya Hidup Peserta WUB	120	5,0
	c. Penempatan/Pendampingan di LEP	878,9	36,9
	d. Biaya Hidup Peserta LEP	714	30,0
	e. Bantuan Sarana Usaha	170	7,1
3	Tim Konsultatif	40,6	1,7
4	Tim Evaluasi Pelaporan	82,5	3,5
	J u m l a h	2.382,6	100,0

Sumber : Kanwil Depnaker Propinsi Sulawesi Selatan, 1999

Tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa anggaran untuk kegiatan mengembangkan sumber daya (pelatihan) relatif cukup besar yaitu 89,3% dari keseluruhan dana untuk P3T, dan sisanya dialokasikan untuk biaya administrasi proyek, honorarium Tim Konsultatif, dan biaya Evaluasi Pelaporan. Setiap peserta, baik LEP maupun WUB mendapat biaya hidup selama masa pelatihan sebesar Rp 300 ribu setiap bulan, walaupun ada yang menerima kurang dari jumlah tersebut.

Perbedaannya adalah peserta program WUB di akhir pelatihan akan menerima bantuan sarana usaha sebesar Rp. 1.5 juta setiap orang, sementara peserta LEP tidak. Berdasarkan informasi dari LSM pelaksana, dari jumlah dana tersebut LSM pelaksana hanya mengelola dana sebesar 54,2% (untuk pengembangan WUB, penempatan/pendampingan di LEP dan bantuan sarana usaha), selebihnya dikelola oleh Bagian Proyek P3T Kanwil Depnaker.

Dari hasil pengamatan dan wawancara, terdapat banyak kelemahan dalam pelaksanaan program ini, antara lain:

- Program kurang fleksibel, target pelatihan hanya ditujukan untuk menjadi pekerja di sektor industri kecil dan koperasi.
- Porsi paket program WUB terlalu sedikit, dan jenis pelatihan usaha yang diberikan sering tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja responden. Sebagai contoh, seorang Sarjana IAIN dilatih untuk menjadi pengawas perkebunan, seorang jebolan IPTN dilatih untuk memproduksi yoghurt, dan sebagainya. Sebagian peserta menerima program ini karena tidak mempunyai pilihan.
- Pelaksanaan program dilakukan secara tergesa-gesa dan peserta program tidak diseleksi secara baik oleh Kanwil Departemen Tenaga Kerja. Banyak di antara peserta lebih tertarik pada uang saku bulanan daripada untuk menambah keterampilan.
- Ada indikasi kasus magang fiktif, peserta seakan-akan dimagangkan dalam suatu perusahaan, pada kenyataannya tidak, atau perusahaannya tidak ada.
- Ada indikasi sebagian peserta tidak menerima uang saku bulanan secara penuh. Juga banyak peserta program WUB yang tidak menerima uang bantuan modal secara penuh.
- Banyak lembaga pelaksana program (LSM atau koperasi) sebenarnya kurang tepat, kurang mampu dan kurang berpengalaman dalam melakukan pelatihan. Dari hasil wawancara dengan salah satu pengelola pelatihan agribisnis yang sangat terkenal dengan kualitas dan dedikasinya di daerah Bogor terungkap bahwa banyak LSM mengirimkan peserta ke lembaga tersebut dan tidak melakukan program pelatihan sendiri karena LSM tersebut hanya mengejar biaya administrasi. Walaupun demikian dalam beberapa kasus ditemui program pelatihan yang dinilai berhasil, di mana LSM tersebut mampu mengkoordinasikan peserta pelatihan untuk mendapatkan pekerjaan baru (misalnya PINBUK di Makassar).

Tim Asistensi Menteri Keuangan (Departemen Keuangan, April 1999: iv – v) yang telah melakukan pemantauan dan evaluasi Program P3T juga menemukan bahwa proses seleksi peserta salah sasaran, misalnya peserta berasal dari keluarga mampu dan masih lajang, bukan korban PHK walaupun menganggur. Disamping itu, juga ditemukan pemotongan biaya pada beberapa pos pengeluaran. Namun demikian Tim juga menemukan bahwa Program P3T yang dikelola dengan baik dapat menciptakan lapangan usaha baru bagi para penganggur. Bagi keluarga peserta, Program P3T sangat membantu pemenuhan konsumsi rumah tangga dan biaya sekolah anak-anak mereka.

Tingkat keberhasilan program ini tidak dapat dilihat secara nyata karena tidak ada program pemantauan terhadap jalannya program maupun terhadap para peserta yang sudah disalurkan. Disamping itu juga karena tidak ada laporan kembali dari peserta program mengenai keberadaan dan keberhasilan usahanya. Ada beberapa contoh keberhasilan mantan peserta program ini, misalnya usaha kerajinan keramik di Medan, usaha koperasi serba usaha di Bandung, dan usaha perabot bambu dan BMT di Makassar. Namun beberapa LSM dan peserta program memperkirakan bahwa secara keseluruhan tingkat keberhasilan program hanya mencapai sekitar 20%. Dari hasil pemantauan lapangan, para peserta Program P3T yang telah mendapat pelatihan bekerja dan dibina oleh LSM pelaksana program, belum ada yang dapat dikatakan sudah sukses.

Akhirnya dengan mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak, pemerintah telah memutuskan untuk tidak memperpanjang program P3T tahun 1999/2000. Berdasarkan informasi yang diperoleh, dana yang ada kemudian dikonsentrasikan untuk mendukung program '*community fund*'.

2. Pusat Jasa Ketenagakerjaan (PJK)

Pusat Jasa Ketenagakerjaan (PJK) merupakan salah satu lembaga di bidang jasa ketenagakerjaan yang berfungsi menjembatani dunia pendidikan dengan dunia kerja. PJK dilaksanakan oleh perguruan tinggi negeri dan swasta. Di Medan, Tim SMERU melakukan pengamatan terhadap dua perguruan tinggi yang melaksanakan program PJK, yaitu Universitas Sumatera Utara yang mewakili perguruan tinggi negeri dan Universitas Islam Sumatera Utara yang mewakili perguruan tinggi swasta. Pengelolaan PJK di USU tampaknya jauh lebih baik dibandingkan dengan UISU.

PJK-USU adalah suatu lembaga independen yang tidak terikat oleh aturan dan administrasi Universitas Sumatera Utara (USU). Sekalipun demikian, sumbangan USU sangat berarti, antara lain berupa gedung dan fasilitas lain seperti fax dan telepon. Fasilitas operasional PJK-USU lainnya adalah sumbangan peserta pelatihan yang sudah berhasil di suatu perusahaan. Pihak perusahaan yang telah memperoleh jasa PJK-USU pun turut menyumbang berupa sarana yang dibutuhkan PJK-USU guna memperlancar kegiatan lembaga. PJK-USU juga mendapat bantuan dana dari Asian Development Bank (ADB).

Kegiatan PJK-USU meliputi perekrutan (*recruitment*), membantu perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai melalui program magang yang sekaligus memberikan pengalaman bagi lulusan baru, pelatihan bahasa asing dan komunikasi efektif, teknik presentasi, manajemen teknik, kewirausahaan, manajemen proyek, penyediaan jasa konsultan, dan melakukan kerjasama dalam bidang usulan proyek-kelayakan usaha, reorganisasi dan ketenagakerjaan. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan program dan sejauh mana lembaga dapat memenuhi permintaan pihak perusahaan, PJK-USU telah mengadakan kerjasama dengan beberapa perusahaan terkait.

Melalui kerjasama antara perusahaan dengan PJK-USU, keuntungan perusahaan antara lain: mengurangi biaya dan mempersingkat waktu perekrutan, memperoleh SDM yang sesuai dengan posisi atau bidang pekerjaan, dan meningkatkan efisiensi serta efektifitas perusahaan. Di pihak pencari kerja, mereka diuntungkan dengan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan/keahlian/atau minat dan bakat, memperoleh informasi kesempatan kerja yang aktual dan daftar perusahaan yang sesuai dengan jurusan atau keahlian, kesempatan konseling, serta bimbingan karir dari tenaga ahli.

Peserta program PJK-USU tidak hanya alumni USU, tetapi juga terbuka bagi semua alumni perguruan tinggi lain. Berdasarkan catatan pengelola program, jumlah peserta non-USU sekitar 10% dari seluruh peserta. Tabel 7 memuat daftar peserta program PJK-USU yang mengikuti program magang di perusahaan dan yang telah ditempatkan.

Tabel 7. Peserta Program PJK-USU s/d Tahun 1998

Fakultas	Direkrut		Magang		Penempatan	
	L	P	L	P	L	P
Teknik	807	128	33	9	59	12
Pertanian	567	198	56	5	81	54
Ekonomi	436	334	41	9	41	23
MIPA	282	122	12	3	21	8
Hukum	199	118	10	1	8	6
ISIP	170	90	19	7	27	9
Sastra	89	68	17	2	9	6
Politeknik	602	261	43	2	57	16
Dari luar USU	344	145				
Total	3.496	1.460	240	45	303	134

Sumber: JPK-USU, 1998

Peran PJK dinilai sangat membantu dalam menjembatani calon pekerja/alumni dengan dunia usaha. Namun karena rumitnya kondisi ketenagakerjaan dan rendahnya kapasitas daya serap, maka kemampuan PJK-USU menempatkan tenaga kerja relatif kecil dibandingkan jumlah pencari kerja. Dari 4.956 lulusan sarjana yang direkrut hanya 437 orang yang berhasil ditempatkan dan 285 orang yang diikuti dalam program magang. Jenis lulusan yang banyak disalurkan terutama mereka yang berlatar belakang pendidikan teknik, pertanian, ekonomi, dan politeknik.

3. Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP)

Program TKPMP merupakan program pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja yang bertujuan menciptakan dan mengembangkan minat berwiraswasta untuk lulusan D3 dan S1 menjadi Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP). Program ini dilakukan dengan prinsip keterpaduan antara instansi pemerintah yang terkait dengan prinsip kemitraan, antara instansi pemerintah dengan lembaga non-pemerintah, dunia usaha dan perguruan tinggi. Program TKPMP meliputi inventarisasi sumberdaya, kampanye dan penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan pemanduan/bimbingan usaha.

4. Creation of Enterprises Formation of Entrepreneurs (CEFE)

Program ini dilaksanakan oleh Departemen Perdagangan dan Industri. Berdasarkan konsep CEFE yang dikembangkan oleh GTZ Jerman dengan menggunakan prinsip sinergi antara kompetensi berusaha dan peluang usaha. CEFE telah dilaksanakan sejak tahun 1991, mula-mula dipelopori oleh Departemen Perindustrian dan Lembaga Kewiraswastaan Indonesia. Tujuan Program CEFE adalah: i) agar peserta program secara bertahap memiliki kompetensi kewirausahaan dan bisnis; ii) melatih wirausahawan agar mampu mendirikan usaha yang layak dengan memanfaatkan peluang yang ada pada saat tertentu dan di daerah tertentu; iii) mengembangkan SDM yang mampu menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain sesuai dengan tuntutan pembangunan. Peserta CEFE adalah lulusan SLTP sampai S1. Program CEFE meliputi tiga bidang yaitu *Appreciation Workshop (AW)*, *Full Course (FC)* dan *Training of Trainers (TOT)*.

5. Program PDM-DKE

Program ini adalah salah satu program JPS di mana pemerintah menyediakan dana bagi masyarakat yang kegiatannya ditentukan oleh anggota masyarakat, baik kegiatan fisik atau ekonomi. Masyarakat yang berhak memperoleh adalah golongan kurang mampu: Pra KS, KS I, dan penganggur. Walaupun demikian, sebenarnya S-PHK dapat berperan serta, misalnya dengan melakukan kegiatan usaha secara kelompok, ikut dalam kegiatan fisik, atau sebagai fasilitator desa. Namun demikian pada saat Tim SMERU melakukan pengamatan cepat pada persiapan pelaksanaan program ini, tidak ditemui S-PHK turut berperan serta atau dilibatkan, bahkan masyarakat termiskin dan penganggur tidak banyak memperoleh kesempatan. Para fasilitator kecamatan umumnya mahasiswa atau sarjana baru.

6. Program Penempatan Tenaga Kerja Sektor Perikanan, Perkebunan dan Kehutanan

Program pelatihan ini ditujukan untuk tenaga kerja terdidik SLTA ke atas. Dana berasal dari Pajak Tenaga Kerja Asing. Program ini masih merupakan *Pilot Project* di beberapa Propinsi, mulai tahun 2000. Pelaksana kegiatan adalah Kanwil Depnaker, bekerjasama dengan instansi terkait serta pihak swasta yang bermaksud melakukan penerimaan tenaga kerja. Program ini baru saja dimulai, sehingga belum diketahui hasilnya.

7. Program Pembekalan oleh Perusahaan Besar Swasta

Salah satu bentuk program pembekalan adalah program yang dilakukan oleh perusahaan besar swasta, misalnya PT. Astra Internasional melalui Yayasan Dharma Bhakti Astra (YDBA) di

Jakarta. Walaupun YDBA telah didirikan jauh sebelum krisis ekonomi menerpa. Ketika terjadi krisis, YDBA kemudian juga menyediakan pelatihan dan pendampingan bagi pekerja yang akan di PHK atau pensiun. Semula program hanya untuk tenaga kerja intern PT. Astra, kemudian berkembang untuk karyawan dari luar perusahaan. Sekitar 80% biaya pelatihan ditanggung oleh perusahaan, sisanya oleh peserta. Karyawan intern dikenakan sekitar Rp. 700.000 selama satu minggu di kelas dan 20 hari magang. Karyawan di luar perusahaan dikenakan biaya lebih tinggi. Pelatihan meliputi 4 pilihan, yaitu warung serba ada (Waserda), jasa bengkel, agrobisnis, dan aneka usaha. (lihat Box 7).

Sayang program ini hanya diadakan di Jakarta, sehingga beberapa responden di daerah eks PT. Astra tidak memperoleh pelatihan semacam ini.

Box 8 **Upaya Sebuah Perusahaan Besar Mempersiapkan S-PHK**

Sebagai wujud kepedulian sosial terhadap masyarakat dalam upaya memberdayakan Usaha Skala Kecil dan Menengah (USKM), sejak tahun 1980 PT. Astra Internasional telah membentuk *Yayasan Dharma Bhakti Astra* (YDBA) di Jakarta. Yayasan ini bersama dengan perusahaan-perusahaan di Group Astra telah melaksanakan 'Program Kemitraan Astra' melalui program bimbingan, pendidikan dan pelatihan di bidang produksi, pemasaran, manajemen, dan keuangan. Sampai dengan tahun 1995 YDBA telah membina 7.079 USKM yang terkait hubungan bisnis dengan PT. Astra, serta 26.075 USKM tidak terkait.

Ketika terjadi krisis, YDBA menyediakan diri membantu para karyawan yang di-PHK dari lingkungan PT. Astra yang jumlahnya cukup besar. Para karyawan diberi kesempatan mengikuti program pelatihan selama satu bulan, untuk mempersiapkan diri menjelang PHK. Program ini disebut 'Program Pasca Karyawan' untuk menghindari istilah PHK yang bagi sebagian karyawan sangat kurang enak didengar. Sekitar 40% peserta program adalah sarjana.

Para eks karyawan PT. Astra menerima pesangon antara Rp. 5 - 80 juta. Dengan mempertimbangkan besarnya pesangon tersebut, Tim YDBA menyarankan pilihan program pelatihan dan jenis usaha yang akan dirintis peserta. Selain melatih, YDBA juga melakukan pemantauan terhadap kemajuan usaha yang dilakukan. Berdasarkan pemantauan, pilihan bidang agrobisnis ternyata paling kurang berhasil. Hal ini disebabkan beberapa faktor antara lain latar belakang eks karyawan yang sangat berbeda dengan jenis usaha yang ditekuninya, kondisi alam yang berfluktuasi, serta harga komoditas yang tidak dapat mereka kendalikan. Jenis usaha Waserda dinilai paling berhasil. Faktor utama keberhasilan adalah barang yang diperdagangkan tidak cepat busuk dan untuk kebutuhan sehari-hari.

Para peserta pelatihan umumnya laki-laki dan sangat sedikit perempuan. Hal ini karena kegiatan usaha Grup Astra yang lebih banyak membutuhkan tenaga laki-laki, kemudian diikuti jumlah karyawan yang di PHK. Beberapa eks karyawan setelah pelatihan membuka usaha secara kelompok, dengan modal yang dipikul bersama.

Selain melatih karyawan intern Grup Astra, YDBA juga menerima peserta pelatihan dari luar dengan biaya yang berbeda. Bagi para peserta, baik intern maupun diluar PT. Astra disediakan kemudahan memperoleh kredit melalui jasa Ventura.

8. Program Pelatihan Agribisnis oleh LSM

Pada saat pengamatan Tim SMERU mengunjungi ke salah satu LSM yang dikenal mempunyai kualitas dan dedikasi tinggi dalam memberikan pelatihan budidaya pertanian dan

perikanan, yaitu Pusdiklat Karya Nyata yang didirikan dan dipimpin oleh seorang pemuda tani nelayan andalan (KTNA) nasional, Haji Bahrum AB di Desa Cinagara, Caringin, Bogor. Tempat pelatihan ini sudah tidak asing lagi bagi YDBA, pengelola Program P3T, perusahaan besar perminyakan, beberapa bank, kantor pemerintah, dan kalangan lainnya. Perusahaan perminyakan ARCO sejak tahun 1994 telah mengirimkan karyawan menjelang pensiun tidak kurang dari 8 angkatan masing-masing 30 orang. Perusahaan perminyakan seperti Caltex dan Gulf dalam rangka program *community development* telah mengirim masyarakat di sekitar perusahaan untuk belajar dan kemudian dapat mengelola lahan perusahaan yang tidak digunakan, selain juga mengirim karyawannya. YDBA dan beberapa pengelola program P3T (yang ketika itu masih ada) mengirimkan peserta yang berminat di bidang agribisnis ke Pusdiklat ini.

Hingga akhir 1999, Pusdiklat Karya Nyata telah melatih lebih dari 30.000 peserta dari seluruh Indonesia, dan tidak kurang dari 500 orang dari manca negara. Berdasarkan catatan pengelola, pada tahun 1999 sekitar 40 orang S-PHK turut dilatih di Pusdiklat ini, diantaranya yang tergabung dalam Program P3T, atas nama pribadi, dan perusahaan besar lain. Khusus Program P3T, DKI Jakarta mengirim 60 orang (1998) dan 32 orang (1999), juga BMT bekerjasama dengan Depnaker Jabar mengirim 20 orang.

9. Pelatihan lain (komputer, manajemen, wirausaha, dll) oleh swasta

Semenjak krisis, pusat-pusat pelatihan lain seperti komputer, manajemen, wirausaha dan lain-lain banyak bermunculan sebagai respon terhadap banyaknya peminat dan/atau sebagai upaya mereka yang telah kehilangan pekerjaan untuk bekerja dengan membangun lembaga pendidikan/pelatihan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebagian responden memanfaatkan jasa pelatihan ini sebagai persiapan untuk mencari pekerjaan kembali. Team SMERU menjumpai tiga orang S-PHK responden di Makassar yang membangun pusat pendidikan.

Tersedianya berbagai program pelatihan – baik yang diselenggarakan oleh pemerintah, swasta, maupun LSM – sebagai bekal S-PHK dalam mencari peluang kerja, ternyata hanya berdampak kecil terhadap keberhasilan di tempat kerja yang baru, termasuk usaha baru. Namun demikian pelatihan ini dapat membantu terutama dalam memberikan keterampilan secara umum, seperti misalnya pelatihan komputer, pertanian dan sebagainya. Sedang kemampuan kewirausahaan sering lebih bersifat bakat sehingga sulit untuk ‘ditularkan’.

V. PELAJARAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1 Pelajaran

Hasil pengamatan menunjukkan, bahwa secara umum nasib S-PHK tidak separah perkiraan semula. Dalam situasi sulit mereka masih dapat memenuhi kebutuhan pokok (makan, kesehatan, pendidikan anak, dsb) karena adanya uang *pesangon*, mulai merintis kegiatan usaha, atau dibantu oleh orang tua/mertua/keluarga yang menjadi ‘Jaring Pengaman Sosial’ yang sesungguhnya di masa krisis. Kebanyakan mereka telah dapat memperoleh pekerjaan kembali atau mempunyai kegiatan usaha dalam kurang dari tiga bulan. Hampir separuh dari responden merasa cukup mantap dengan pekerjaan barunya karena kini berpenghasilan lebih tinggi, terutama responden di Medan. Separuh responden lainnya masih mengalami kondisi sebaliknya. Yang terakhir ini sangat berharap kondisi ekonomi dan keamanan segera pulih agar dapat bekerja kembali di sektor formal.

Temuan lapangan mengungkapkan bahwa ternyata PHK telah membuka peluang bagi sebagian responden untuk memperoleh penghasilan lebih besar meskipun sekarang tidak lagi bekerja di sektor formal. Pertanyaan yang perlu dijawab adalah apakah dengan demikian para

pekerja ini telah mengalami perubahan kultur, dari sebagai pegawai atau karyawan di sektor formal, menjadi wirausahawan? Kalau jawabannya “ya”, hal ini tentu akan memberikan sumbangan positif pada perekonomian Indonesia, terutama dalam melakukan usaha-usaha pemulihan perekonomian paska krisis. Lalu bagaimana jika perubahan ini hanya untuk sementara, misalnya hanya semasa krisis?

Bagi S-PHK yang belum bekerja, mereka sangat memerlukan informasi informasi, tidak sebatas info ketenagakerjaan, tetapi juga tentang kegiatan usaha yang layak dimasuki. Banyak responden mengikuti program pelatihan pemerintah seperti P3T cenderung untuk mendapatkan informasi, mengembangkan jaringan dan mendapat uang saku, tidak sekedar untuk mendapatkan ketrampilan usaha. Peran Departemen Tenaga Kerja dalam memberikan informasi yang lebih baik dan akurat sangat diharapkan, tidak hanya sebagai pelaksana program seperti yang dilakukan banyak departemen pemerintah saat ini. Fleksibilitas dan transparansi berbagai program nampaknya perlu ditingkatkan.

Secara umum, temuan utama di lapangan sebagai berikut:

6. S-PHK telah mengalami suatu ‘goncangan mental’ akibat kehilangan pekerjaan, tetapi mereka masih dalam posisi mampu mengatasi situasi, terutama karena adanya uang pesangon yang disimpan di bank, uang simpanan sendiri, atau dari penjualan aset yang dimiliki.

Berdasarkan data statistik nasional, secara keseluruhan tidak tampak adanya peningkatan pengangguran S-PHK semenjak krisis.

7. Sebagian besar S-PHK merasa tidak memiliki harapan memperoleh lapangan kerja baru di sektor formal. Pada tahap awal banyak yang memperoleh penghasilan dengan melakukan kegiatan yang berhubungan dengan usaha dagang, kemudian membuka usaha kecil atau mencari lapangan kerja baru. Sebagian kecil masih belum bekerja atau keluar dari pasar kerja (terutama untuk mengurus rumah tangga/anak).
8. Keberhasilan dalam memperoleh sumber penghasilan baru umumnya sangat tergantung pada tingkat inisiatif dan kreativitas individu, yang tidak mudah diukur dengan indikator konvensional. Meskipun demikian, akses terhadap pesangon, adanya pengalaman kerja diluar pekerjaan utama sebelumnya, dan latar belakang pendidikan formal di bidang ilmu terapan atau pekerjaan di bidang keuangan cukup berperan.
9. Umumnya kebijakan pemerintah berdampak relatif kecil terhadap keberhasilan sebagian besar tenaga sarjana yang kehilangan pekerjaan. Meskipun demikian, penegakan ketentuan pemberian pesangon dan dukungan pemerintah dalam program pelatihan cukup membantu.
 - Program P3T dapat membantu beberapa sarjana, tetapi program ini masih mempunyai kelemahan dalam perencanaan, implementasi program di beberapa lokasi, serta pemantauannya.
 - Sebagian besar perusahaan swasta tidak dalam posisi dapat membantu S-PHK mendapatkan pekerjaan baru. Namun beberapa perusahaan besar seperti PT. Astra melalui Yayasan Dharma Bhakti Astra, membantu memberi program pelatihan, termasuk mempersiapkan S-PHK menjadi wirausahawan baru.
10. Kesimpulan-kesimpulan diatas berlaku di semua wilayah meskipun terdapat variasi penting, antara lain:
 - **Medan:** S-PHK relatif lebih mampu beradaptasi daripada di dua kota lainnya. Budaya wirausaha yang lebih kuat serta kondisi ekonomi yang lebih baik merupakan faktor utama keberhasilan.

- **Makassar:** Kinerja S-PHK sebenarnya cukup karena didukung oleh kondisi ekonomi regional, tetapi masih terhambat oleh keterbatasan peluang di sektor swasta, serta tingginya penghargaan masyarakat terhadap status pegawai pemerintah atau pekerjaan bergaji lainnya.
- **Bandung:** Situasi paling kurang kondusif dialami di kota Bandung, di mana tingkat persaingan dalam memperoleh pekerjaan baru jauh lebih ketat, serta kondisi ekonomi regional (seperti di Jakarta) sangat dipengaruhi oleh dampak krisis.

5.2 Saran Kebijaksanaan

Sesuai hasil temuan lapangan yang telah dibahas sebelumnya, saran kebijakan yang diajukan meliputi tiga sasaran pokok: *Pertama*, saran kebijakan umum bagi masalah ketenagakerjaan. *Kedua*, saran kebijakan untuk lebih mengembangkan sektor usaha yang telah dirintis oleh para S-PHK. *Ketiga*, saran kebijakan untuk S-PHK yang ingin tetap menjadi karyawan atau tenaga profesional.

1. Saran kebijakan umum ketenagakerjaan

Kebijakan ini terutama ditujukan untuk meningkatkan peran Departemen Tenaga Kerja agar tidak hanya berfungsi administratif, tetapi perlu didorong agar kepentingan pengembangan aspek ketenagakerjaan dapat terakomodasi dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara: (i) peningkatan peran Depnaker dalam penyediaan informasi ketenagakerjaan; (ii) pembentukan (Posko) Bursa Tenaga Kerja di setiap daerah. Upaya perbaikan dapat dimulai dengan 'reformasi data', dengan cara menyediakan data yang akurat, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Data ini digunakan sebagai bahan perumusan kebijakan dan implementasi di lapangan.

Fungsi departemen sebaiknya lebih diarahkan pada perumusan kebijakan, sehingga dapat menciptakan ruang kondusif bagi masyarakat. Implementasi kebijakan tidak perlu lagi dilakukan oleh pemerintah, tetapi pemerintah perlu mendukung penuh keterlibatan atau peran serta masyarakat, termasuk LSM, perguruan tinggi, kalangan bisnis dan lain-lain. Misalnya dengan meningkatkan peran PJK-PJK dalam penyediaan tenaga kerja, asosiasi dalam proses PHK dan pemberian uang pesangon, swasta dalam penyediaan informasi dan pelatihan tenaga kerja, kemudahan dalam perizinan dan lain-lain.

Sistem pesangon perlu dibuat lebih fleksibel, dan pelaksanaannya diawasi oleh serikat pekerja, yaitu sejak pekerja mulai masuk hingga masa pensiun atau dilakukan pemutusan hubungan kerja.

2. Saran kebijakan untuk S-PHK yang ingi menjadi wirausaha

Dengan tingkat pendidikan, keahlian dan pengalaman yang dimiliki, banyak indikasi bahwa S-PHK yang berasal dari sektor industri dan jasa juga memiliki kemampuan sebagai wirausaha. Kalau indikasi ini benar, maka mereka dapat berperan dalam ikut mendorong proses *recovery* perekonomian nasional. Untuk itu berbagai akses yang dapat mengembangkan usaha mereka perlu dibuka, antara lain: (i) akses terhadap keterampilan dan pembinaan usaha; (ii) akses permodalan; (iii) akses pemasaran; (iv) akses informasi; dan (v) akses jaringan kerja (*network*). Peran ini tidak harus dilakukan sendiri oleh Depnaker, tetapi dapat diserahkan kepada pihak swasta yang dapat menyediakan jasa yang benar-benar berguna bagi tenaga kerja dengan memberikan dukungan dan kemudahan perizinan.

Berkaitan dengan era otonomi dan desentralisasi sekarang ini, peran daerah dalam pemberdayaan potensi S-PHK perlu ditingkatkan. Dalam hal ini mungkin perlu penataan kembali dana-dana JPS, dengan mengalokasikan sebagian dana untuk mendorong S-PHK kearah usaha

yang lebih produktif yang dapat lebih mendorong pemulihan ekonomi di daerah. Walaupun, dalam memilih target sasaran tetap diperlukan unsur kehati-hatian.

3. Saran kebijakan untuk S-PHK yang tetap ingin bekerja sebagai karyawan/profesional

Kebijakan ini terutama ditekankan pada perlunya akses informasi seluas-luasnya tentang ketenagakerjaan, baik informasi yang bersifat domestik maupun regional. Untuk itu, peranan Depnaker dalam penyediaan informasi ketenagakerjaan perlu diperluas, misalnya dengan menambah informasi mengenai peluang kerja dan lapangan usaha yang potensial yang dapat dimasuki tenaga kerja, khususnya S-PHK dan tenaga profesional lainnya. Diharapkan Posko Bursa Tenaga Kerja di setiap daerah yang diusulkan di atas akan dapat memberikan informasi, juga sebagai tempat konsultasi mengenai lapangan kerja dan lapangan usaha baru. Usaha pemberdayaan kelompok ini perlu disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki, agar keahlian mereka dapat diberdayakan secara optimal.

Daftar Bacaan

- Hill, Hal (1996), *Southeast Asia's Emerging Giant: Indonesian Economic Policy and Development since 1966*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Hill, Hal (1999), *The Indonesian Economic Crisis: Causes, Consequences and Lessons*, Institute of Southeast Asian Studies, Singapore.
- ILO, *Employment Challenges of the Indonesian Economic Crisis*, ILO-Jakarta Office UNDP, 1998
- ILO, *Retrenchment and Redundancies in Indonesia*, Status Report of December 8, 1998
- ILO, *Indonesia, Strategies of Employment-Led Recovery and Reconstruction*, Main Report, October 1999
- Manning, Chris (1999b), 'Labour Market Developments in the NIEs and the ASEAN-4: An Update' *Asian Pacific Economic Literature* 13 (1): 51–68.
- Manning, Chris (1998) and P. N. Junankar 'Choosy Youth or Unwanted Youth: A Survey of Unemployment', *Bulletin of Indonesian Economic Studies* 34(1), 1998.
- Pengembangan Perbankan, *Bank Syariah*, Edisi No. 75, Januari-Februari 1999.
- Sadli, M. (1998), 'The Indonesian Case', *ASEAN Economic Bulletin* 15 (3): 272–80.
- Turnham, David (1971) *The Employment Problem in Less Developed Countries: A Survey of Evidence*, OECD, Paris.
- Soedarno Sumarto, Anna Wetterber, Lant Pritchett (1998), *Dampak Sosial dari Krisis di Indonesia: Hasil dari Survey Nasional Kecamatan*
- The World Bank, *Indonesia Crisis – A Macroeconomic Update*, Washington D.C., July 16, 1998
- Tim Asistensi Menkeu Bidang Keuangan dan Moneter, *Laporan Penelitian JPS Program P3T*, Badan Analisa Keuangan dan Moneter, Departemen Keuangan, April 1999

Lampiran 1

Karakteristik Sampel (dalam %)

No.	Diskripsi	Laki-laki	Perempuan	Total
	N	37	24	61
1	Umur			
	< 30 tahun	27,0	41,7	32,8
	30 – 39	56,8	50,0	54,1
	40 atau lebih	16,2	8,3	13,1
		100,0	100,0	100,0
3	Status Perkawinan			
	Kawin	78,4	62,5	72,2
	Belum kawin	21,6	33,3	26,2
	Janda/duda	0	14,2	1,6
		100,0	100,0	100,0
4	Jumlah anak			
	Tidak punya	8,1	20,8	14,5
	1	27,0	25,0	26,3
	2	24,4	12,6	19,7
	3 atau lebih	13,5	8,3	11,5
	Tidak ada data	27,0	33,4	29,5
		100,0	100,0	100,0
5	Pendidikan			
	Sarjana	81,1	70,8	77,0
	Sarjana Muda/D3	18,9	29,2	23,0
		100,0	100,0	100,0
6	Jurusan			
	Ekonomi, manajemen, perbankan	54,1	66,7	59,0
	Teknik	18,9	12,5	16,4
	Ilmu Sosial, Hukum dll.	18,9	8,3	14,8
	MIPA, Kimia dll.	8,1	12,5	9,8
		100,0	100,0	100,0
7	Univ. Negeri/Swasta			
	Negeri	35,1	37,5	36,1
	Swasta	56,8	62,5	59,0
	Milik Departemen	8,1	0	4,9
		100,0	100,0	100,0
8	Asal Daerah PHK			
	Daerah yang sama	86,5	100,0	91,8
	Daerah lain	13,5	0	8,2
		100,0	100,0	100,0

Lampiran 2

Ciri-ciri Ketenagakerjaan Sebelum PHK

No.	Deskripsi	Laki-laki	Perempuan	Total
1	Lama Kerja			
	<= 2 tahun	51,4	29,2	42,6
	2 – 5 tahun	21,6	33,3	26,2
	6 – 10 tahun	13,5	25,0	18,0
	> 10 tahun	13,5	12,5	13,1
	100,0	100,0	100,0	
3	Jabatan			
	Direktur	5,4	4,2	4,9
	Manajer	16,2	8,3	13,1
	Supervisor/Kepala Bagian	8,1	12,5	9,8
	Staff	70,3	75,0	72,2
	100,0	100,0	100,0	
4	Jenis Industri			
	Perbankan	24,3	58,3	37,7
	Konstruksi/Real Estat dll.	35,2	4,2	23,0
	Industri (segala macam)	21,6	25,0	23,0
	Jasa, Perdagangan dll.	18,9	12,5	16,4
	100,0	100,0	100,0	
5	Penghasilan			
	< 500 ribu	16,3	25,0	19,7
	500 ribu – < 1 juta	27,0	45,8	34,4
	1 juta - < 2 juta	29,7	12,5	23,0
	2 juta - < 5 juta	18,9	8,3	14,7
	5 juta atau lebih	5,4	4,2	4,9
	N.a	2,7	4,2	3,3
	100,0	100,0	100,0	
6	Pasangan Bekerja			
	Kerja	45,9	62,5	52,5
	Tidak	32,5	0	19,6
	Tidak relevan	21,6	37,5	27,9
	100,0	100,0	100,0	
7	Pasangan di PHK			
	PHK	13,5	16,7	14,8
	Tidak	32,4	45,8	37,7
	Tidak relevan	54,1	37,5	47,5
	100,0	100,0	100,0	

Lampiran 3

Strategi Mengatasi Dampak Krisis dan Mencari Pekerjaan Baru (dalam %)

No.	Diskripsi	Laki-laki	Perempuan	Total
1	Lama menganggur			
	<= 3 bulan	59,5	50,0	55,7
	4 – 6 bulan	8,1	25,0	14,8
	7 – 12 bulan	32,4	16,7	26,2
	13 – 18 bulan	0	0	0
	19 bulan atau lebih	0	4,2	1,6
	Tidak relevan	0	4,2	1,6
	100,0	100,0	100,0	
2	Sumber Penghasilan selama menganggur			
	Pesangon	27,0	12,5	21,3
	Orang tua/mertua	24,3	29,2	26,2
	Sendiri/simpanan	10,8	12,5	11,5
	Suami/isteri/keluarga	8,1	20,8	13,1
	Lain-lain	10,8	8,3	9,8
	Tidak relevan	10,8	8,3	9,8
	100,0	100,0	100,0	
3	Jumlah pesangon			
	Tidak menerima	40,5	20,8	32,8
	< 1 juta	5,4	12,5	8,2
	1 - < 10 juta	27,0	16,7	23,0
	10 - < 20 juta	8,1	4,2	6,6
	20 - < 50 juta	13,5	33,3	21,3
	50 - < 100 juta	2,7	0	1,6
100 juta atau lebih	2,7	12,5	6,6	
	100,0	100,0	100,0	
4	Penggunaan pesangon			
	Ditabung	13,5	41,7	24,6
	Modal usaha	21,6	0	13,1
	Konsumsi	8,1	8,3	8,2
	Ditabung/modal/konsumsi	8,1	16,7	11,5
	Modal/konsumsi	5,4	4,2	4,9
Lain2 & tidak relevan	43,2	29,2	37,7	
	100,0	100,0	100,0	
5	Cara/informasi mencari kerja			
	Koneksi/relasi/teman/kenalan	43,2	37,5	41,0
	Melalui P3T/pelatihan	21,6	8,3	16,4
	Mandiri	0	16,7	6,6
	Suami/isteri/keluarga	2,7	4,2	3,3
	Melalui lamaran/test	0	4,2	1,6
	Tidak mencari & tidak relevan	32,4	29,2	31,2
	100,0	100,0	100,0	
6	Persiapan mencari kerja			
	Ikut pelatihan	40,5	25,0	34,4
	Tidak	59,5	75,0	65,6
	100,0	100,0	100,0	
7	Suami/Isteri PHK			
	PHK	13,5	16,7	14,8
	Tidak	32,4	45,8	37,7
	Tidak relevan	54,1	37,5	47,5
	100,0	100,0	100,0	
8	Status Sosial Keluarga			
	Keluarga mampu	45,97	70,8	55,7
	Sedang	29,7	20,8	26,2
	Keluarga kurang/tidak mampu	24,3	8,3	18,0
	100,0	100,0	100,0	

Lampiran 4

Pekerjaan Setelah PHK (dalam %)

No.	Diskripsi	Medan	Bandung	Makassar	Total
	N	21	22	18	61
1	Status pekerjaan saat ini				
	Formal	47,6	31,8	33,3	37,7
	Wiraswasta	47,6	31,8	50,0	42,6
	Menganggur	0	22,7	0	8,2
	Lainnya	4,8	13,6	16,7	11,5
		100,0	100,0	100,0	100,0
2	Pekerjaan				
	Perbankan	23,8	0	16,7	13,1
	Konstruksi/Real Estat	19,1	9,1	0	9,8
	Industri (berbagai jenis)	14,3	9,1	5,6	9,8
	Jasa, Perdagangan dll	38,1	50,0	77,8	54,1
	Agribisnis/Pertanian	0	9,1	0	3,3
	Tidak relevan	4,8	27,7	0	9,8
		100,0	100,0	100,0	100,0
3	Penghasilan				
	< 500 ribu	0	18,2	33,3	16,4
	500 ribu – < 1 juta	14,3	27,3	27,8	23,0
	1 juta - < 2 juta	14,3	13,6	11,1	13,1
	2 juta - < 5 juta	42,7	0	0	14,8
	5 juta atau lebih	23,8	0	11,1	11,5
	Tidak tentu	4,8	22,7	5,6	11,5
	Tidak relevan	0	18,2	11,1	9,8
		100,0	100,0	100,0	100,0
4	Tingkat penghasilan				
	Lebih besar	71,4	22,7	27,8	41,0
	Lebih kecil	19,1	45,5	27,8	31,2
	Sama saja	9,5	0	16,7	8,2
	Tidak tahu	0	4,6	0	1,6
	Tidak relevan	0	27,3	27,8	18,0
		100,0	100,0	100,0	100,0
5	Mantap/tidak dengan pekerjaannya sekarang				
	Sudah mantap	47,6	36,4	55,6	45,9
	Tidak	52,4	63,6	27,8	49,2
	Tidak relevan	0	0	16,7	4,9
		100,0	100,0	100,0	100,0
6	Alih kerja ke-				
	1	76,2	50,0	38,9	55,7
	2	9,5	13,6	22,2	14,8
	3 atau lebih	9,5	4,6	22,2	11,5
	Tidak relevan	4,8	31,8	16,7	18,0
		100,0	100,0	100,0	100,0
7	Status sosial keluarga (orangtua/mertua)				
	Mampu	66,7	59,1	38,9	55,7
	Sedang	33,3	40,9	0	26,2
	Tidak/kurang mampu	0	0	61,1	18,0
		100,0	100,0	100,0	100,0