



Kebijakan Publik Dalam Memberikan Keadilan Bagi Masyarakat Tentang Aksesibilitas Pekerjaan Dan Kesempatan Kerja

Asep Imroni

Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

Email Korespondensi: asepimroni@digitechuniversity.ac.id

Article received: 26 Mei 2025, Review process: 07 Juni 2025

Article Accepted: 28 Juni 2025, Article published: 06 Juli 2025

ABSTRACT

The high unemployment rate in Indonesia indicates structural problems within the national labor system, ranging from the mismatch between graduates' competencies and industry needs, discriminatory recruitment practices, to the underutilization of the demographic bonus. This study aims to analyze public policies implemented by the government to ensure equitable access to employment for all citizens. The research adopts a normative juridical method with a qualitative approach through literature review of labor regulations, including Law No. 13 of 2003 and Ministerial Circular No. M/6/HK.04/V/2025. The findings show that despite various affirmative policies, field implementation still faces challenges in supervision, distribution of training, and multi-sector involvement. Therefore, labor system reform is needed through strengthened collaboration between the government, private sector, and civil society, adopting a rights-based approach, data transparency, and alignment of vocational education with industrial demands.

Keywords: *Labor Policy, Discrimination, Job Access, Citizens' Rights*

ABSTRAK

Tingginya angka pengangguran di Indonesia menandai permasalahan struktural dalam sistem ketenagakerjaan nasional, mulai dari ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri, diskriminasi dalam proses rekrutmen, hingga belum optimalnya pemanfaatan bonus demografi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan publik yang diterapkan pemerintah dalam menjamin keadilan akses kerja bagi seluruh warga negara. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan kualitatif berbasis studi pustaka terhadap regulasi ketenagakerjaan, termasuk UU No. 13 Tahun 2003 dan SE Menaker No. M/6/HK.04/V/2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun berbagai kebijakan afirmatif telah dikeluarkan, implementasi di lapangan masih menghadapi kendala dalam pengawasan, distribusi pelatihan, dan keterlibatan lintas sektor. Oleh karena itu, diperlukan reformasi sistem ketenagakerjaan melalui penguatan kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat sipil, dengan pendekatan berbasis hak, transparansi data, dan penyesuaian pendidikan vokasional terhadap kebutuhan industri.

Kata Kunci: *Kebijakan Ketenagakerjaan, Diskriminasi, Akses Kerja, Hak Warga Negara*

PENDAHULUAN

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia terus menjadi sorotan karena tingginya angka pengangguran yang berdampak signifikan terhadap kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Sebagai negara berkembang dengan jumlah penduduk yang besar, Indonesia menghadapi tantangan serius dalam menyediakan lapangan kerja yang memadai bagi seluruh warganya. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja menyebabkan banyak lulusan baru kesulitan memasuki dunia kerja. Hal ini diperparah dengan ketidaksesuaian keterampilan yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan industri serta masih rendahnya kualitas sumber daya manusia.

Dalam era digitalisasi yang semakin maju, pasar kerja mengalami transformasi yang menuntut kompetensi baru, terutama di bidang teknologi dan informasi. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak lulusan tidak dibekali keterampilan yang sesuai, sehingga sulit bersaing secara sehat. Praktik diskriminatif dalam proses rekrutmen, seperti syarat pengalaman kerja yang tidak relevan untuk pemula dan adanya nepotisme, semakin menyulitkan kelompok rentan seperti penyandang disabilitas dan masyarakat marginal untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Kondisi ini menimbulkan keresahan sosial yang ditandai dengan membludaknya peserta job fair dan maraknya keinginan mencari kerja ke luar negeri.

Data dari World Economic Outlook (IMF, 2025) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran Indonesia merupakan yang tertinggi di kawasan Asia Tenggara. Fenomena ini mencerminkan kegagalan struktural dalam sistem ketenagakerjaan nasional, termasuk lemahnya koordinasi antara dunia pendidikan dan industri, serta kurangnya akses terhadap informasi pekerjaan yang transparan. Selain itu, faktor demografis seperti bonus demografi belum dimanfaatkan secara optimal untuk menciptakan ketahanan ekonomi nasional. Pemerintah menghadapi tekanan besar untuk segera mengambil langkah strategis yang mampu menjawab tantangan tersebut secara inklusif dan berkeadilan.

Konstitusi Indonesia secara tegas menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Jaminan ini menegaskan bahwa negara bertanggung jawab penuh dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi. Dalam konteks ini, berbagai kebijakan publik telah dikeluarkan untuk menanggulangi pengangguran dan meningkatkan aksesibilitas terhadap pekerjaan, salah satunya melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HK.04/V/2025 yang menekankan larangan diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

Meski demikian, tantangan dalam implementasi kebijakan tersebut masih cukup besar. Keterbatasan pengawasan, kurangnya sosialisasi kebijakan ke daerah, serta minimnya pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar menyebabkan kebijakan pemerintah belum sepenuhnya efektif dalam menurunkan angka pengangguran dan menciptakan keadilan akses kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan sinergi antara sektor publik dan swasta dalam menciptakan ekosistem

ketenagakerjaan yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan. Kebijakan yang bersifat afirmatif terhadap kelompok rentan juga perlu diperkuat agar seluruh warga negara mendapatkan perlakuan yang setara dalam dunia kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kebijakan publik di Indonesia mampu memberikan keadilan akses terhadap pekerjaan dan kesempatan kerja bagi seluruh lapisan masyarakat. Fokus utama diarahkan pada identifikasi kebijakan yang telah diterapkan, tantangan dalam implementasinya, serta rekomendasi strategis guna memperkuat keadilan sosial dalam sektor ketenagakerjaan nasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode kualitatif, yaitu penelitian yang bertumpu pada analisis terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku, khususnya dalam konteks ketenagakerjaan dan kebijakan publik. Pendekatan ini digunakan untuk menelaah prinsip-prinsip hukum yang mengatur hak atas pekerjaan dan larangan diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HK.04/V/2025 tentang larangan diskriminasi dalam rekrutmen tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel akademik, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan analisis deskriptif-kualitatif untuk memperoleh pemahaman komprehensif terhadap substansi kebijakan dan relevansi penerapannya dalam menjamin keadilan akses kerja di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggung Jawab Konstitusional Negara dalam Memastikan Akses Kerja

Konstitusi Indonesia secara eksplisit memberikan jaminan terhadap hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini termuat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks ini, negara berkewajiban hadir melalui kebijakan publik yang menjamin akses yang setara terhadap dunia kerja tanpa diskriminasi. Implementasi tanggung jawab konstitusional ini diperkuat melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HK.04/V/2025 yang menekankan larangan diskriminatif dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

Pasal-pasal tersebut memperkuat prinsip nondiskriminasi dalam dunia kerja, termasuk larangan atas syarat diskriminatif seperti batasan usia, jenis kelamin, atau status disabilitas. Dalam kenyataannya, diskriminasi masih sering ditemukan dalam praktik rekrutmen di berbagai sektor, baik secara langsung

maupun tidak langsung. Praktik semacam ini bertentangan dengan nilai-nilai keadilan sosial dan mencederai hak konstitusional warga negara untuk mendapat perlakuan yang setara di pasar kerja.

Negara tidak hanya memiliki tanggung jawab moral, tetapi juga tanggung jawab hukum dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Penyusunan regulasi yang berpihak kepada kelompok rentan, seperti penyandang disabilitas, merupakan langkah konkret untuk menegakkan keadilan tersebut. Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 bahkan mewajibkan pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan dunia usaha untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota tertentu.

Sebagai penguat, pemerintah juga mengadopsi pendekatan afirmatif melalui kebijakan rekrutmen yang inklusif. Langkah ini dapat mencakup penyediaan fasilitas aksesibilitas, pelatihan kerja bagi kelompok marginal, serta penyuluhan kepada perusahaan untuk menjunjung prinsip kesetaraan. Dengan cara ini, kebijakan publik tidak hanya menjadi produk hukum formal, tetapi juga transformasi sosial yang mendorong keterbukaan akses kerja bagi semua.

Namun demikian, kebijakan yang ada belum sepenuhnya efektif di lapangan. Lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran pelaku usaha, serta kurangnya sanksi atas pelanggaran membuat diskriminasi masih marak terjadi. Kondisi ini menuntut adanya penguatan dari sisi implementasi dan evaluasi berkelanjutan agar hak warga negara atas pekerjaan yang layak benar-benar terjamin.

Partisipasi publik dalam mengawal kebijakan juga menjadi instrumen penting. Masyarakat sipil, organisasi pekerja, dan lembaga advokasi harus diberdayakan untuk memastikan prinsip keadilan kerja ditegakkan secara menyeluruh. Dalam hal ini, transparansi rekrutmen dan pelaporan kasus diskriminasi harus menjadi bagian dari sistem ketenagakerjaan nasional.

Dengan demikian, upaya negara dalam menjamin aksesibilitas kerja yang adil bukan semata urusan normatif, tetapi mencakup dimensi struktural dan kultural yang lebih luas. Reformasi birokrasi, modernisasi sistem ketenagakerjaan, dan pendidikan kesadaran hak menjadi bagian penting dari solusi jangka panjang.

Tantangan Ketenagakerjaan di Era Digital dan Bonus Demografi

Transformasi digital yang melanda hampir seluruh sektor kehidupan turut mengubah lanskap ketenagakerjaan secara drastis. Teknologi kecerdasan buatan, otomasi, dan platform digital telah menggantikan banyak pekerjaan konvensional, sehingga mengakibatkan pemutusan hubungan kerja di berbagai sektor. Sementara itu, pekerjaan baru yang tercipta justru menuntut keterampilan digital yang tidak dimiliki oleh sebagian besar angkatan kerja Indonesia.

Kesenjangan antara kompetensi pekerja dan kebutuhan industri merupakan tantangan serius. Banyak lulusan pendidikan formal yang belum siap memasuki dunia kerja karena kurikulum tidak sinkron dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Akibatnya, pengangguran di kalangan lulusan baru tetap tinggi, meskipun jumlah lowongan kerja di sektor digital meningkat.

Fenomena ini diperparah dengan minimnya akses terhadap pelatihan keterampilan vokasional dan teknologi yang relevan. Masyarakat di daerah tertinggal semakin tertinggal karena tidak memiliki sarana pelatihan atau infrastruktur digital yang memadai. Hal ini menunjukkan pentingnya peran pemerintah dalam menjembatani ketimpangan digital melalui kebijakan pelatihan nasional dan digitalisasi pendidikan.

Di sisi lain, Indonesia saat ini mengalami bonus demografi, yaitu meningkatnya jumlah penduduk usia produktif. Jika dimanfaatkan dengan baik, kondisi ini dapat menjadi peluang besar dalam meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Namun, tanpa strategi ketenagakerjaan yang inklusif dan adaptif, bonus demografi justru akan menjadi bencana demografi yang ditandai dengan lonjakan pengangguran dan keresahan sosial.

Pemerintah telah mencoba menjawab tantangan ini melalui program-program pelatihan kerja, dukungan UMKM, serta promosi kewirausahaan. Namun, upaya tersebut masih bersifat sporadis dan belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem pembangunan nasional. Diperlukan pendekatan holistik yang melibatkan dunia usaha, pendidikan, dan komunitas lokal dalam mempersiapkan angkatan kerja masa depan.

Keterlibatan sektor swasta juga menjadi kunci penting. Perusahaan dapat dilibatkan dalam pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja berbasis kebutuhan industri. Kolaborasi triple helix antara pemerintah, akademisi, dan pelaku usaha perlu diperkuat agar pendidikan dan pelatihan benar-benar mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan terserap di pasar kerja.

Selain itu, sistem informasi pasar kerja harus diperbarui agar mampu menghubungkan pencari kerja dengan peluang kerja yang sesuai secara real-time. Akses data yang terbuka dan partisipatif akan membantu pencari kerja, lembaga pelatihan, dan pengambil kebijakan dalam merancang program ketenagakerjaan yang lebih efektif.

Dengan begitu, tantangan ketenagakerjaan di era digital dan bonus demografi dapat diubah menjadi peluang pembangunan. Dibutuhkan komitmen lintas sektor dan keberlanjutan kebijakan agar visi keadilan dalam akses kerja dapat terwujud secara nyata.

Evaluasi Kebijakan dan Strategi Penguatan Akses Kerja

Evaluasi terhadap kebijakan ketenagakerjaan yang telah diterapkan menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi sangat bergantung pada tata kelola, pengawasan, dan kemauan politik. Misalnya, meskipun Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HK.04/V/2025 telah melarang diskriminasi dalam rekrutmen, namun implementasi di lapangan belum konsisten. Banyak perusahaan masih menerapkan persyaratan usia dan pengalaman yang tidak proporsional, sehingga menyulitkan pencari kerja pemula dan kelompok rentan.

Strategi penguatan perlu dimulai dari harmonisasi regulasi ketenagakerjaan dengan instrumen hak asasi manusia. Prinsip nondiskriminasi, keadilan substantif, dan affirmative action harus dijadikan landasan utama dalam setiap kebijakan

ketenagakerjaan. Pemerintah juga perlu mengembangkan sistem monitoring terpadu yang dapat memetakan praktik rekrutmen dan pelanggaran hak pekerja secara periodik.

Selanjutnya, perluasan akses terhadap pelatihan kerja berbasis teknologi menjadi prioritas utama. Pemerintah harus memperluas skema bantuan pelatihan kerja, baik melalui balai latihan kerja (BLK) maupun kerja sama dengan sektor swasta dan platform digital. Insentif bagi perusahaan yang aktif melatih dan menyerap tenaga kerja dari kelompok rentan juga patut dipertimbangkan.

Reformasi sistem informasi ketenagakerjaan nasional juga mendesak dilakukan. Portal ketenagakerjaan harus mampu menyediakan informasi lowongan yang transparan, bebas diskriminasi, serta memungkinkan penyandang disabilitas dan masyarakat marjinal untuk mengakses secara adil. Pendekatan ini akan memperkuat literasi ketenagakerjaan di tengah masyarakat.

Selain program domestik, program penempatan tenaga kerja ke luar negeri juga perlu ditata ulang. Perlindungan terhadap pekerja migran harus diperkuat, dimulai dari pra-penempatan, masa penempatan, hingga purna-penempatan. Implementasi UU No. 18 Tahun 2017 harus dipastikan berjalan efektif di seluruh wilayah, dengan dukungan dari perwakilan pemerintah di negara tujuan.

Aspek lainnya adalah pembenahan birokrasi ketenagakerjaan di daerah. Dinas tenaga kerja di tingkat provinsi dan kabupaten harus diberi kapasitas serta sumber daya untuk menjalankan fungsi pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan secara optimal. Dengan demikian, pelaksanaan kebijakan pusat dapat terdistribusi secara merata.

Partisipasi masyarakat dan lembaga non-pemerintah dalam advokasi kebijakan juga tidak boleh diabaikan. Transparansi publik, pelibatan LSM, dan media dapat memperkuat akuntabilitas pemerintah dalam menjamin keadilan kerja. Pendekatan kolaboratif akan menciptakan mekanisme checks and balances yang sehat dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Akhirnya, untuk mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil dan adaptif, dibutuhkan visi jangka panjang dan konsistensi kebijakan lintas rezim. Prinsip inklusivitas, keberlanjutan, dan berbasis hak harus menjadi pijakan dalam menyusun strategi ketenagakerjaan masa depan Indonesia.

SIMPULAN

Kesimpulan, tantangan ketenagakerjaan di Indonesia mencakup berbagai aspek struktural dan kultural, mulai dari ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan industri, diskriminasi dalam proses rekrutmen, hingga belum optimalnya pemanfaatan bonus demografi. Kebijakan publik yang telah diterapkan, seperti larangan diskriminasi dalam perekrutan tenaga kerja dan program pelatihan, menunjukkan komitmen pemerintah dalam menjamin hak atas pekerjaan yang layak. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan, seperti lemahnya pengawasan, keterbatasan akses pelatihan di daerah, serta kurangnya keterlibatan multisektor. Oleh karena itu, diperlukan penguatan tata kelola, reformasi sistem ketenagakerjaan, dan kolaborasi antara

pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil untuk menciptakan ekosistem kerja yang inklusif, transparan, dan berkeadilan. Pendekatan berbasis hak asasi manusia, keterbukaan data, dan pendidikan vokasional berbasis kebutuhan industri menjadi kunci dalam membangun sistem ketenagakerjaan nasional yang adaptif dan berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adrian, G. A. (2025). *Tingkat Pengangguran di Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://www.ums.ac.id/berita/teropong-jagat/pengangguran-indonesia-tertinggi-se-asia-tenggara-apa-masalahnya>
- Ananta, Z. D., Astuti, A. P., Rahayu, P. A., Ibrahim, M. J., & Anshori, M. I. (2024). Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja: perspektif hukum dan etika. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3), 106–120. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638>
- Desty Puteri Hardyati, H. R. N., Laudza, N., Rahardian, & Lubis, R. K. (2023). Pemenuhan Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Di Masa Bonus Demografi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 130–139. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/4346-Article Text-12382-2-10-20230626.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/4346-Article%20Text-12382-2-10-20230626.pdf)
- Devrayno, & Yanatar. (2022). Hak Mendapatkan Pekerjaan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, 7(2), 138–155. <https://doi.org/10.61394/jihtb.v7i2.228>
- Dewi, D. S. K. (2019). *Buku Ajar Kebijakan Publik*. UM Jakarta Press, 268.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. NOMOR 13 TAHUN 2003, Undang-undang No.13 Tahun 2003 (2003).
- Ompi, M. M. (2023). Peran Pemerintah Indonesia Dalam Menangani Masalah Hukum Yang Menimpa Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. *Lex Privatum*, 12(2), 1–12.
- PURWADI, W. (2022). Kewajiban Negara Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. *Mimbar Yustitia*, 5(1), 22–41. <https://doi.org/10.52166/mimbar.v5i1.2811>
- SE Menteri Ketenagakerjaan, (2025).
- Soleh, A. (2017). 177585-ID-masalah-ketenagakerjaan-dan-pengangguran. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2), 83–91.
- Wijaya, M., Kurniawan, & Sood, M. (2019). the Constitutional Right of Citizens To Work in the Industrial Revolution Era 4.0. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 7(2), 182–193. <https://doi.org/10.29303/ius.v7i2.637>
- Yessika Nababan, A., Rahmawati, E., Gilbert Saputra, E., Rivanti, F., & Michelle, M. (2023). Analisa Kebijakan Pemerintah Kota Batam Terkait Ancaman Pengangguran Pasca Kenaikan Inflasi. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 2(2), 178–184. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i2.886>