



UPAYA PENCEGAHAN PRAKTIK PERCALOAN DALAM PEREKRUTAN TENAGA KERJA

Dinar Wahyuni*

Abstrak

Maraknya praktik percaloan dalam perekrutan tenaga kerja telah mengarah pada ketidakadilan akses peluang kerja. Tulisan ini mengkaji upaya pencegahan praktik percaloan dalam perekrutan tenaga kerja. Ketidakseimbangan jumlah lapangan pekerjaan dan pencari kerja, ketidaksesuaian kualifikasi pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja, masih lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, serta kebutuhan pekerjaan tanpa disertai skill memadai, berkontribusi pada keputusan menggunakan calo. Upaya pencegahan dilakukan dengan mengembangkan pelatihan vokasi yang terintegrasi sistem informasi pasar kerja; sistem rekrutmen tenaga kerja transparan dan terintegrasi satu data; edukasi, sosialisasi, dan kampanye praktik percaloan; mengoptimalkan peran pengawas ketenagakerjaan; serta meningkatkan ekosistem wirausaha di dalam negeri. Melalui fungsi pengawasan, Komisi IX DPR RI perlu mendorong pemerintah untuk bekerja sama dengan pelaku industri merumuskan kebijakan yang mendorong pertumbuhan industri padat karya dan mendukung inovasi, menambah anggaran pengawasan ketenagakerjaan, mengaktifkan saluran pengaduan yang mudah diakses dan responsif guna mengungkap praktik percaloan, serta mendesak pemerintah daerah mengimplementasikan kewajiban membentuk lembaga inkubator wirausaha di daerahnya.

Pendahuluan

Beberapa waktu lalu Gubernur Jawa Barat, Dedi Mulyadi, menggugah informasi tentang praktik percaloan tenaga kerja di Karawang. Sampai saat ini, masih ada calon tenaga kerja yang harus membayar hingga Rp15 juta untuk bisa bekerja di pabrik (Mediana, 2025). Sebelumnya, empat calo tenaga kerja yang menjanjikan pekerjaan di industri Serang Timur juga ditangkap oleh petugas Satreskrim Polres Serang setelah melakukan penipuan terhadap 60 orang calon tenaga kerja (Rifa'i, 2024).

Praktik percaloan telah menjadi fenomena yang meresahkan masyarakat. Tekanan ekonomi dan sosial mendesak calon tenaga kerja untuk segera mendapatkan pekerjaan. Tanpa kualifikasi yang memadai serta menghindari proses rekrutmen yang panjang dan sulit, calon tenaga kerja memilih memanfaatkan jasa calo untuk memenangkan persaingan. Calo akan

*) Analisis Legislatif Ahli Madya Bidang Kesejahteraan Rakyat pada Pusat Analisis Keparlemenan, Badan Keahlian DPR RI.
Email: dinar.wahyuni@dpr.go.id

bertindak sebagai perantara agar calon tenaga kerja dapat melewati proses perekrutan dengan membayar sejumlah biaya yang disepakati. Praktik percaloan biasanya melibatkan orang dalam perusahaan yang terlibat langsung dalam proses perekrutan. Mereka berkolaborasi dengan beberapa oknum aparat penegak hukum lokal bahkan organisasi masyarakat setempat (Mediana, 2024).

Penggunaan jasa calo telah mengarah pada ketidakadilan dalam akses peluang kerja. Praktik ini menciptakan situasi di mana calon tenaga kerja yang lebih berkualitas terabaikan sehingga mengurangi efisiensi pasar kerja. Berdasarkan uraian tersebut, tulisan ini ingin mengkaji upaya pencegahan praktik percaloan dalam perekrutan tenaga kerja.

Penyebab Percaloan dalam Perekrutan Tenaga Kerja

Pertama, ketidakseimbangan antara jumlah lapangan pekerjaan dan pencari kerja. Survei angkatan kerja nasional (sakernas) periode Februari 2009, 2014, 2019, dan 2024 menunjukkan adanya tren penurunan lapangan pekerjaan di sektor formal yang hanya dapat menyerap sebanyak 15,6 juta orang (2009-2014), 8,5 juta orang (2014-2019), dan 2 juta orang (2019-2024) (Priyombodo, 2024). Sementara jumlah penduduk usia kerja sebanyak 214 juta orang dan angkatan kerja sebanyak 152,11 juta orang pada Agustus 2024. Besaran angkatan kerja meningkat 4,40 juta orang dibandingkan Agustus 2023 (Badan Pusat Statistik, 2024). Peningkatan jumlah penduduk usia kerja menuntut perluasan lapangan kerja, namun kapasitas ekonomi sering kali tidak mampu menyediakan kesempatan kerja yang memadai (Nalury, 2024). Pencari kerja yang merasa tidak memiliki peluang cukup besar dalam proses seleksi cenderung memanfaatkan calo untuk mendapatkan pekerjaan.

Kedua, keterampilan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Permintaan tenaga kerja dari perusahaan terus berjalan, namun ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan permintaan semakin sulit ditemukan. Di sisi lain, banyak pekerja yang sedang mencari pekerjaan namun belum menemukan yang sesuai. Agar tetap mendapatkan pekerjaan, pencari kerja kemudian memanfaatkan calo. Banyak calo menawarkan jaminan diterima bekerja tanpa mempertimbangkan kualifikasi pencari kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan.

Ketiga, pengawasan ketenagakerjaan masih belum efektif. Terbukti dengan tidak semua perusahaan membuka informasi lowongan pekerjaan dan rekrutmen secara terbuka. Beberapa individu dalam perusahaan sering memanfaatkan posisinya untuk meminta suap atau memprioritaskan kandidat berdasarkan hubungan pribadi. Hal ini menjadikan praktik percaloan terus terjadi. *Keempat*, kebutuhan akan pekerjaan yang tidak disertai pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Pencari kerja sering merasa terdesak untuk segera mendapat pekerjaan akibat tekanan keluarga, sosial, dan ekonomi. Namun demikian, kualifikasi yang dimiliki untuk bersaing di pasar kerja tidak memadai.

Sementara akses terhadap informasi lowongan kerja juga terbatas. Hal ini mendorong pencari kerja memanfaatkan jasa calo yang dinilai akan memberikan keunggulan dalam proses rekrutmen.

Upaya Pencegahan

Upaya pencegahan praktik percaloan dapat dilakukan melalui beberapa langkah berikut. *Pertama*, pendekatan komprehensif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (*link and match*). Dimulai transformasi balai latihan kerja (BLK). BLK akan mengembangkan ekosistem pelatihan vokasi yang terintegrasi dengan ekosistem digital SIAPkerja dan Satu Data Ketenagakerjaan (Tanjung et al., 2021). Adapun materi ajar dan kurikulumnya dirumuskan bersama oleh lembaga pendidikan dan pihak industri. Penerapan konsep *link and match* dalam mengembangkan pelatihan vokasi terintegrasi dengan sistem informasi akan menciptakan lulusan yang kompeten sesuai kebutuhan.

Kedua, sistem rekrutmen tenaga kerja transparan dan terintegrasi satu data. Perekrutan tenaga kerja dilakukan melalui sistem rekrutmen *online* dengan pengawasan langsung dari pemerintah daerah. Sistem ini tidak hanya memberikan akses yang lebih mudah dan cepat bagi masyarakat, tetapi juga meningkatkan transparansi dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Keberhasilan sistem rekrutmen online perlu dukungan lembaga penyedia lowongan pekerjaan. Oleh karena itu, pemerintah berperan mendorong lembaga penyedia lowongan pekerjaan yang kredibel dan transparan. Hal ini untuk menghindari penipuan seiring berkembangnya platform digital sebagai sarana lowongan pekerjaan.

Ketiga, edukasi masyarakat terkait praktik percaloan rekrutmen tenaga kerja. Dimulai dari sosialisasi aktif di kalangan masyarakat tentang dampak dari praktik percaloan, sanksi bagi pelaku, hak-hak pencari kerja, dan bagaimana melindungi diri dari praktik percaloan. Kemudian kampanye anti percaloan di media massa. Edukasi kepada perusahaan juga dilakukan agar menyadari kewajiban melaporkan informasi lowongan pekerjaan sesuai Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laporkan Lowongan Pekerjaan. Hal ini penting untuk mencegah penipuan lowongan pekerjaan sekaligus pembaruan informasi di pasar kerja yang terus berubah.

Keempat, mengoptimalkan peran pengawas ketenagakerjaan dari pemerintah daerah. Pengawas ketenagakerjaan mempunyai peran penting dalam mencegah praktik percaloan, yaitu pengawasan dan pembinaan perusahaan. Pengawas memantau proses rekrutmen untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan dan standar yang berlaku serta memberikan pembinaan kepada perusahaan tentang proses rekrutmen sesuai aturan yang berlaku. Apabila terjadi pelanggaran, pengawas ketenagakerjaan memiliki wewenang untuk memberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar aturan.

Untuk mengoptimalkan kinerja pengawas, pemerintah perlu meningkatkan anggaran pengawasan ketenagakerjaan agar dapat menambah jumlah pengawas termasuk alokasi anggaran untuk pelatihan dan pengembangan. Idealnya, seorang pengawas memeriksa paling sedikit lima perusahaan setiap bulan atau 60 perusahaan dalam satu tahun sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016.

Kelima, meningkatkan ekosistem wirausaha di dalam negeri. Sakernas 2023 mencatat jumlah pengangguran terbuka didominasi oleh penduduk berusia 15–24 tahun atau dikenal generasi Z. Sebanyak 35,5 % anak muda Indonesia yang berusia 15–35 tahun berkeinginan menjadi pengusaha berdasarkan Survei World Economic Forum 2019 (Susanto, 2024). Saat ini telah terjadi pergeseran makna bekerja di kalangan generasi Z sehingga mereka kurang tertarik dengan pekerjaan formal. Peluang ini dapat dimanfaatkan untuk membuka lapangan pekerjaan melalui penguatan ekosistem wirausaha dengan membentuk lembaga inkubator wirausaha di masing-masing daerah.

Penutup

Mencegah praktik percaloan bukan tugas yang mudah mengingat fenomena ini telah mengakar dalam kehidupan masyarakat. Upaya pencegahan perlu dilakukan seperti pendekatan komprehensif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja; sistem rekrutmen tenaga kerja transparan dan terintegrasi satu data; edukasi dan sosialisasi dampak dari praktik percaloan; mengoptimalkan peran pengawas ketenagakerjaan; serta meningkatkan ekosistem wirausaha.

Melalui fungsi pengawasan, Komisi IX DPR RI perlu mendorong pemerintah bekerja sama dengan pelaku industri untuk merumuskan kebijakan yang mendorong pertumbuhan industri padat karya dan mendukung inovasi dalam rangka memperluas lapangan pekerjaan; menambah anggaran pengawasan ketenagakerjaan agar dapat menambah jumlah pengawas termasuk alokasi anggaran untuk pelatihan dan pengembangan; mengefektifkan saluran pengaduan yang mudah diakses dan responsif guna mengungkap praktik percaloan; serta mendesak pemerintah daerah mengimplementasikan kewajiban membentuk lembaga inkubator wirausaha di daerahnya.

Referensi

- Badan Pusat Statistik. (2024, November 5). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,27 juta rupiah per bulan* [Press release]. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-sebesar-4-91-persen.html>
- Mediana, C. (2025, Februari 18). Percaloan buruh pabrik, masalah akut yang sulit diberantas. *Kompas* <https://www.kompas.id/artikel/percaloan-buruh-pabrik-permasalahan-puluhan-tahun-yang-susah-diberantas>
- Nalury, B. (2024, Juli 4). Ketidakseimbangan lapangan pekerjaan mengakibatkan peningkatan pengangguran. *Kompasiana* <https://www.kompasiana.com/byunlry1443/668627b834777c5ce92ca1a2/ketidakseimbangan-lapangan-pekerjaan-mengakibatkan-peningkatan-pengangguran>
- Priyombodo. (2024, Mei 20). Ketersediaan lapangan kerja formal menurun. *Kompas*. <https://www.kompas.id/baca/foto/2024/05/20/ketersediaan-lapangan-kerja-formal-menurun>
- Rifa'i, B. (2024, Oktober 29). Polisi tangkap 4 pelaku penipuan tenaga kerja bertarif di Serang. *Detik*. <https://news.detik.com/berita/d-7612759/polisi-tangkap-4-pelaku-penipuan-tenaga-kerja-bertarif-di-serang>
- Susanto, A. A. (2024, Juni 5). Menggiatkan kewirausahaan generasi z. *Detik*. <https://news.detik.com/kolom/d-7375629/menggiatkan-kewirausahaan-generasi-z>
- Tanjung, N. P. S., Rania, D. M., Aminarsih, R. I., & Limun, M. (2021). *Link and match ketenagakerjaan*. Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan.

