

**STRATEGI INGGRIS MENGATASI KELANGKAAN TENAGA
KERJA SEKTOR AGRIKULTUR PASCA REFERENDUM
*BRITISH EXIT***

SKRIPSI



Oleh:
FAIRUZ LATHIFAH
151200045

JURUSAN ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" YOGYAKARTA

YOGYAKARTA

2024

**STRATEGI INGGRIS MENGATASI KELANGKAAN TENAGA
KERJA SEKTOR AGRIKULTUR PASCA REFERENDUM
*BRITISH EXIT***

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana dalam Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
dengan Spesialisasi Ilmu Hubungan Internasional**



OLEH:

FAIRUZ LATHIFAH

151200045

JURUSAN ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" YOGYAKARTA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA MAHASISWA : FAIRUZ LATHIFAH
NO. MAHASISWA : 151200045
JUDUL SKRIPSI : STRATEGI INGGRIS MENGATASI
KELANGKAAN TENAGA KERJA SEKTOR
AGRIKULTUR PASCA REFERENDUM *BRITISH
EXIT*

Skripsi ini telah Disetujui untuk Diujikan
Di Jurusan Ilmu Hubungan Internasional
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

Hari : Rabu
Tanggal : 2 Oktober 2024

Pembimbing

Drs. Muharjono, M.Si

NIP. 196109231994031001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : FAIRUZ LATHIFAH
NO. MAHASISWA : 151200045
JUDUL SKRIPSI : STRATEGI INGGRIS MENGATASI
KELANGKAAN TENAGA KERJA SEKTOR
AGRIKULTUR PASCA REFERENDUM *BRITISH
EXIT*

Skripsi ini telah Diuji di depan Tim Penguji
Di Jurusan Ilmu Hubungan Internasional
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

Hari : Rabu
Tanggal : 2 Oktober 2024
Waktu : 14.00-15.00 WIB
Tempat : Jurusan Ilmu Hubungan Internasional

TIM PENGUJI

Dosen Penguji I (Ketua) Ludiro Madu, SIP., M.Si
Dosen Penguji II (Anggota) Dr. Nikolaus Loy, SIP, MA
Dosen Penguji III (Anggota) Aryanta Nugraha, MA, Ph.D
Dosen Penguji IV (Anggota) Drs. Muharjono, M.Si

Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Hubungan Internasional

Aryanta Nugraha, SIP, M.Si, MA, PhD
NIP. 197503282021211004

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Apabila di kemudian hari terbukti saya melakukan kecurangan / penjiplakan / plagiasi maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Yogyakarta, 2 Oktober 2024

Yang menyatakan

Fairuz Lathifah
151200045

ABSTRAK

Brexit menyebabkan terjadinya kelangkaan tenaga kerja di sektor agrikultur Inggris. Akibatnya terjadi kekurangan tenaga kerja berketerampilan rendah yang sebelumnya didominasi oleh imigran Uni Eropa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi apa yang diambil oleh Inggris dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja di sektor agrikultur setelah referendum *Brexit*. Dengan menggunakan pendekatan kebijakan publik dalam kelangkaan tenaga kerja dan metode penelitian deskriptif-kualitatif, penelitian ini mengandalkan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur dan sumber kepustakaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemerintah membuat strategi yang secara substantif merespons masalah ini dengan menerapkan beberapa strategi, yaitu pembukaan skema *Seasonal Worker Visas*, meningkatkan investasi dalam teknologi otomatisasi, dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal melalui kebijakan *The Skills and Post-16 Education Act*. Langkah-langkah ini merupakan pendekatan multifaset untuk mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh pasar tenaga kerja pasca referendum *Brexit* di sektor pertanian.

Kata Kunci: *Brexit*, tenaga kerja, agrikultur, *labour shortage policy*

ABSTRACT

Brexit has caused a labour shortage in the UK agricultural sector, leading to a scarcity of low-skilled workers, previously dominated by EU immigrants. This research aims to identify the strategies taken by the UK to address labour shortages in the agricultural sector following the Brexit referendum. Using a public policy approach to labor scarcity and a descriptive-qualitative research method, the study relies on secondary data obtained from various literature and sources. The findings show that the government has implemented policies that substantively respond to this issue through several strategies, including the introduction of the Seasonal Worker Visas scheme, increased investment in automation technology, and upskilling the local workforce via the Skills and Post-16 Education Act. These measures represent a multifaceted approach to addressing the challenges posed by the post-Brexit labor market in the agricultural sector.

Keywords: *Brexit, labour, agriculture, labour shortage policy*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala karena atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Strategi Inggris Mengatasi Kelangkaan Tenaga Kerja Sektor Agrikultur Pasca Referendum *British Exit*”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi kewajiban untuk mendapatkan gelar sarjana dalam Jurusan Ilmu Hubungan Internasional di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Selain itu, juga bertujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan penyusun dan juga bagi pembaca. Pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada orang tua saya, Israr selaku ayah saya, Afrina Yosi selaku ibu saya, Abang Rafi dan Adek Zacky yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada saya.
2. Bapak Muharjono, Drs, M.si. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya dalam mengerjakan skripsi saya dari awal hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Ludiro Madu, SIP., M.Si, Dr. Nikolaus, SIP, MA, dan Aryanta Nugraha, MA, Ph.D selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan kritik yang membangun untuk saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Erna Kurniawati, SIP, M.Si selaku dosen wali yang telah membimbing saya sedari semester 1 hingga saya menyelesaikan perkuliahan.
5. Bapak Aryanta Nugraha, MA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Hubungan Internasional.
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Ilmu Hubungan Internasional yang telah membantu saya selama saya berkuliah.
7. Baringin Jogja, Fajry, Adhit, Bayu, dan Luthfi, my senior high school friends, thank you for the random weekly check-ins that sometimes turned into monthly ones, yet always reminded me of the bond we share.

8. Kuvu, to the one who truly understands the ups and downs of my university journey—thank you for always sticking around on my day, reminding me that I'm capable of this, even when we're miles apart.
9. Winalda Dinda & Whira Purnama, to the sister figure and confidante who's wonderfully low-maintenance—I'm always so happy for every visit you make. You've consistently helped me find confidence in the path I'm on, and for that, I'm truly grateful.
10. Laras, Ummu, Rifka, dan Almas as couvee-mates, you are the definition of "women supporting women," always there to listen and take care of me through all my endless university stories. Thank you for making sure the final chapter of my college life ended on such a high note—I truly enjoy my life with you in it.
11. Puteri, Kukuh, Beverly, and Aini, adik kesayangan! Thank you for always making everything seem brighter with your stories and during our lunch conversations. Each moment together has a way of making things feel better.
12. Nur Qulby & Iqbal Firdaus to my ride-or-die throughout university—though we fought our own battles, We finally made it!
13. Danadyaksa, Anargya, dan Alohomora khususnya, Raina, Moza, Meli, Isya, Pandan, Maria, Lutfan, Mas Satya, dan Madina yang telah memberikan doa-doa baiknya.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menjadi acuan penulis untuk menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Yogyakarta, 2 Oktober 2024

Penulis

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulis ini didedikasikan untuk kedua orang tua penulis, Bapak Israr dan Ibu Afrina Yosi atas seluruh doa yang dipanjatkan dan dukungan penuh yang diberikan.

DAFTAR SINGKATAN

DAMAs	: Designated Area Migration Agreement
DEFRA	: Department for Environment, Food and Rural Affairs
ERB	: Employer Representative Body
FETF	: Farming Equipment and Technology Fund
FIF	: Farming Investment Fund
GLLA	: Gangmasters and Labour Abuse Authority
ILO	: International Labour Organization
ISCO	: International Standard Classification of Occupations
LFS	: Labour Force Survey
LSIP	: Local Skill Improvement Plan
MAC	: Migration Advisory Committee
NFU	: National Farmers Union
OBR	: Office for Budget Responsibility
ONS	: Office for National Statistics
REC	: Recruitment & Employment Confederation
SOC	: Standard Occupation List
SWV	: Seasonal Workers Visa
UE	: Uni Eropa
UKCA-ECR	: United Kingdom Central Authority for the Exchange of Criminal Records
UKVI	: UK Visas and Immigration

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 Persentase Perubahan Warga Uni Eropa Dalam Pekerjaan yang Dibayar Antara Juni 2019 dan Juni 2021	2
Grafik 1. 2 Migrasi Warga Negara UE Ke Inggris Tahun 2012-2023.....	3
Grafik 1. 3 Jumlah Angkatan Kerja Sektor Agrikultur Tahun 2012-2023	5
Grafik 2. 1 Pertumbuhan GDP Per-kapita Ketika Inggris Bergabung Dengan Uni Eropa Sampai Tahun 2022	21
Grafik 2. 2 Migrasi Bersih Warga Negara UE Ke Inggris Tahun 2012-2020	28
Grafik 2. 3 Persentase Perubahan Warga Uni Eropa Dalam Pekerjaan yang Dibayar Antara Juni 2019 dan Juni 2021	30
Grafik 2. 4 Jumlah Lowongan Pekerjaan Inggris Tahun 2015-2022.....	32
Grafik 2. 5 Jumlah Orang yang Keluar Dari Pasar Tenaga Kerja Karena Penyakit Jangka Panjang Tahun 2017-2022	33

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Klasifikasi Tingkat Keterampilan Pekerjaan	23
Tabel 2. 2 Persentase Warga Negara Inggris, Uni Eropa Dan Non-Uni Eropa Dalam Pekerjaan di Inggris Berdasarkan Tingkat Keterampilan Oktober 2015 ke September 2016.....	24
Tabel 3. 1 Ketentuan Tugas Skema Tenaga Kerja Musiman.....	48
Tabel 3. 2 Pemenuhan Target Imigrasi untuk Skema Operator dengan Ketentuan 2019.....	50
Tabel 3. 3 Kuota Visa Tenaga Kerja Musiman 2019-2023	52
Tabel 3. 4 Jumlah Proyek dan Hibah yang Diberikan untuk Farming Equipment and Technology Fund	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Persebaran Hasil Produksi Pertanian Inggris	36
Gambar 2. 2 Tenaga Kerja Asing di Industri Agrikultur Inggris 2016.....	38
Gambar 2. 3 Pedesaan dan Perkotaan di Daerah Barat Daya Inggris	40
Gambar 3. 1 Gambaran Umum Jalur Rekrutmen untuk Seasonal Workers Scheme	45
Gambar 3. 2 Jumlah Jam Kerja Menurut Jenis Tanaman Pada Uji Coba Skema Pekerja Musiman Tahun 2019	51
Gambar 3. 3 Rotating Cow Brushes alat pembersih sapi otomatis	57
Gambar 3. 4 Thorvald	58
Gambar 3. 5 Proses Local Skills Improvement Plan.....	62
Gambar 3. 6 Wilayah ERB yang Memprioritaskan Keterampilan pada Sektor Agrikultur.....	64

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR SINGKATAN.....	x
DAFTAR GRAFIK	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Literatur Review.....	7
D. Kerangka Pemikiran	14
E. Argumen Pokok	16
F. Metode Penelitian.....	16
G. Tujuan dan Manfaat Penelitian	17
H. Sistematika Penulisan	18
BAB II DAMPAK REFERENDUM <i>BRITISH EXIT</i> DAN GAMBARAN SEKTOR AGRIKULTUR INGGRIS YANG TERDAMPAK	20
A. Dinamika Referendum <i>Brexit</i>	20
B. Kondisi Pasar Tenaga Kerja Inggris Pasca Referendum <i>Brexit</i>	31
C. Deskripsi Sektor Agrikultur Inggris yang Terdampak.....	35
BAB III STRATEGI MENDATANGKAN TENAGA KERJA ASING, FASILITASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DAN INVESTASI AUTOMATISASI	43
A. Mendatangkan Tenaga Kerja Asing Melalui Skema Pekerja Musiman (<i>Seasonal Worker Scheme</i>).....	43

B. Investasi Otomatisasi	54
C. Fasilitasi Pendidikan dan Pelatihan melalui <i>Skills and Post-16 Education Act</i>	61
BAB IV KESIMPULAN	70
DAFTAR PUSTAKA	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

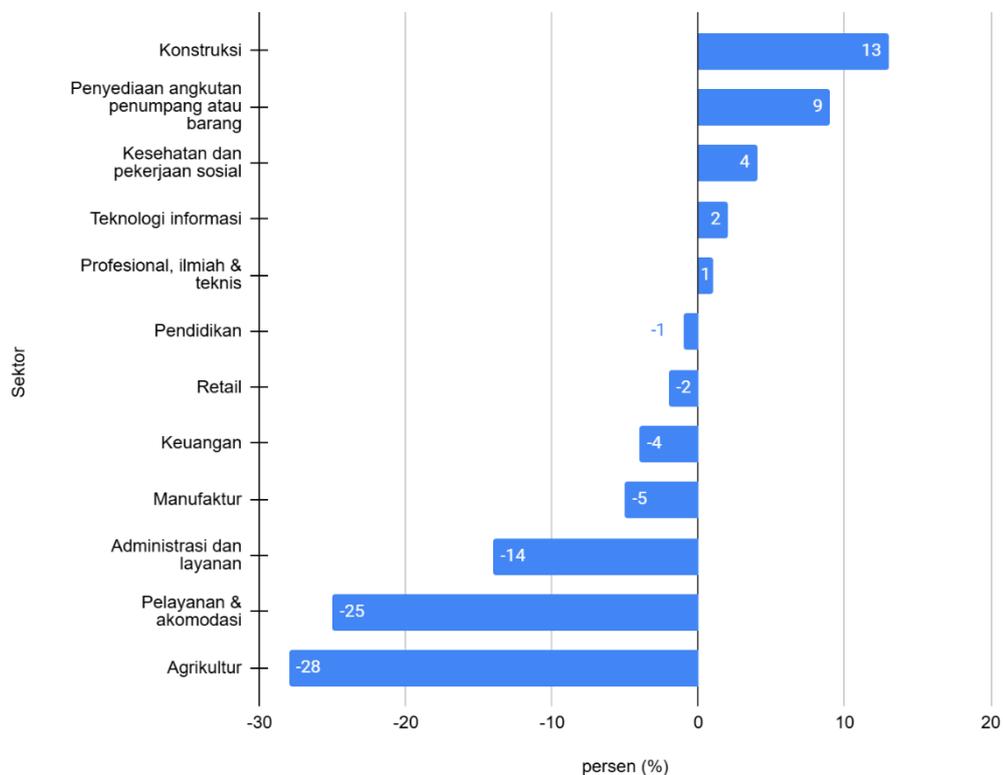
British Exit merujuk pada keputusan Inggris dalam referendum untuk meninggalkan Uni Eropa (UE). Fenomena *British Exit* melewati proses yang cukup panjang. Referendum pertama kali dilakukan oleh Inggris pada 5 Juni 1975 yang menghasilkan 67,2% penolakan terhadap keluarnya Inggris dari *European Community* sebelum berubah menjadi *European Union* (Uni Eropa). Namun berbeda dengan keputusan yang dihasilkan pada 23 Juni 2016, 48,1%, atau 16,1 juta suara memilih untuk tetap menjadi bagian Uni Eropa, dan 51,9%, atau 17,4 juta suara memilih untuk referendum (Mahardika, 2020, h. 2-4).

Brexit membawa implikasi terhadap berbagai aspek seperti ekonomi, politik, keamanan, ketenagakerjaan dan aspek lainnya. Resmi keluar pada 2020, Inggris melakukan penyesuaian strategi dalam rangka untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja industri dalam negeri. *Migration Advisory Committee* (MAC), sebuah lembaga penelitian yang fokus pada analisis data migrasi di Inggris, melihat bahwa akhir *Freedom of Movement* (FoM) berdampak pada empat sektor yang secara historis lebih bergantung pada pekerja UE daripada yang lain, yaitu agrikultur, perhotelan, manufaktur, dan transportasi dan penyimpanan (GOV.UK, 2021, h.3).

Divisualisasikan pada Grafik 1.1, terdapat adanya pengurangan partisipasi dari pekerja imigran Uni Eropa terhadap beberapa sektor industri Inggris. Terbesar pada sektor agrikultur pengurangan terjadi sampai dengan hampir 30% (13,700) dari tahun 2019 (Devine & Buchanan, 2023, h.4). Hal ini menimbulkan kekhawatiran karena sektor agrikultur dan pangan berkontribusi signifikan terhadap output ekonomi, lapangan kerja, dan pembangunan regional Inggris. Selain tantangan pemulihan pasca pandemi Covid-19, kesulitan merekrut karyawan dengan keterampilan relevan turut menjadi salah satu alasan utama penurunan partisipasi tenaga kerja. Oleh karena itu, dampak referendum *Brexit* pada sektor ketenagakerjaan menjadi perhatian penting dalam upaya Inggris untuk

mempertahankan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja serta pertumbuhan ekonomi.

Grafik 1. 1
Persentase Perubahan Warga Uni Eropa Dalam Pekerjaan yang Dibayar Antara Juni 2019 dan Juni 2021

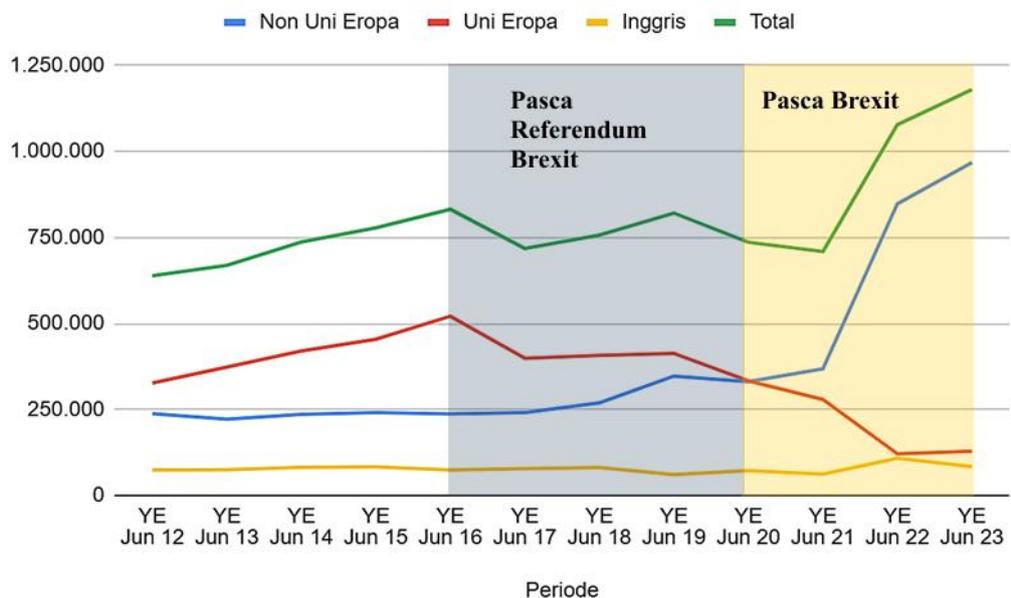


Sumber: Migration Observatory. 2022. "Change in EU Employee Jobs". Diunduh melalui <https://public.tableau.com/app/profile/migobs/viz/labourshortages/2> pada 18 Februari 2024.

Menurut *Labour Force Survey* (LFS), survei statistik yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi tentang pasar tenaga kerja, orang yang bekerja di Inggris merupakan orang yang berusia 16 tahun sampai 64 tahun yang bekerja selama satu jam atau lebih setiap minggu dan orang yang telah kehilangan pekerjaan mereka untuk sementara (ONS, 2020, h.6). Selain tenaga kerja domestik, pasar tenaga kerja Inggris juga ditentukan oleh migran yang datang dari Uni Eropa dan Non-Uni Eropa selama dua puluh lima tahun terakhir. Data terbaru menunjukkan bahwa hampir 1/5 orang yang bekerja di Inggris merupakan kelahiran luar negeri (Portes & Springford, 2023, h. 146-147).

Migrasi Uni Eropa ke Inggris sebelum referendum dilandasi oleh ketentuan *Freedom of Movement* yang diatur dalam Perjanjian Maastricht. Inggris memberikan akses tunjangan kesejahteraan yang cukup mudah bagi pekerja migran, sehingga hal ini cukup meningkatkan ketertarikan pekerja Uni Eropa untuk datang ke Inggris (Faisal, 2018, h.1888). Perjanjian Maastricht adalah pembentukan pasar tunggal Eropa, yang bertujuan untuk menghapus hambatan perdagangan antara negara-negara anggota, termasuk hambatan untuk mobilitas tenaga kerja ke Inggris. Pasar tunggal juga mencakup pengaturan terkait perlindungan sosial, persyaratan mengenai upah, jam kerja dan hak-hak bagi pekerja. Program-program pendidikan dan pelatihan membantu meningkatkan kualitas sumber daya di Inggris. Satu diantaranya merupakan program Erasmus+ untuk membantu meningkatkan kapasitas dan pengembangan karir bagi pekerja di seluruh Eropa.

Grafik 1. 2
Migrasi Warga Negara UE Ke Inggris Tahun 2012-2023



Sumber: Office for National Statistic. 2023. “Long-Term International Migration”. Diunduh melalui <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/internationalmigration/bulletins/longterminternationalmigrationprovisional/yearendingjune2023> pada 24 Mei 2024.

Referendum menimbulkan ketidakpastian hukum dan administratif serta kebijakan imigrasi yang lebih ketat terhadap warga Uni Eropa. Dampak dari hal ini terlihat pada Grafik 1.2, bahwa migrasi Uni Eropa mulai menurun setelah referendum pada tahun 2016, satu tahun setelah referendum *Brexit*. Penurunan ini

berlanjut hingga tahun 2022, dengan penurunan paling curam terjadi pada tahun 2020 pasca diresmikannya *British Exit*. Penurunan ini ikut mempengaruhi penyerapan imigran terhadap pasar tenaga kerja Inggris.

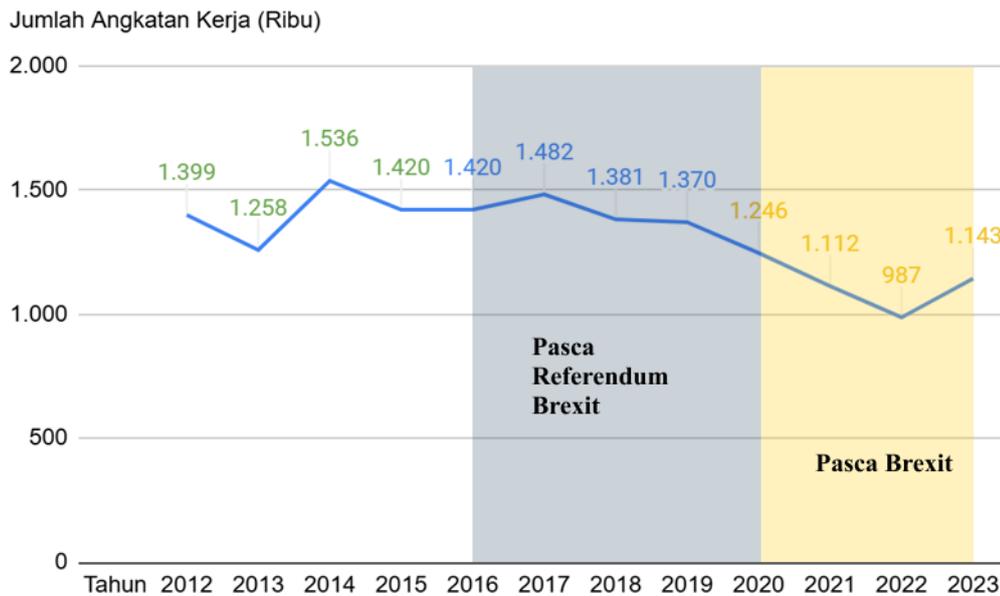
Pergerakan bebas semula menjamin setiap warga negara anggota Uni Eropa dapat bergerak bebas dan tinggal bebas di negara anggota Uni Eropa berubah menjadi sistem imigrasi berbasis poin yang mengharuskan pemenuhan beberapa kualifikasi bagi tenaga kerja asing untuk mendapatkan visa. *Home Office*, departemen pemerintah Inggris yang bertanggung jawab untuk urusan dalam negeri, termasuk kebijakan imigrasi, menyampaikan bahwa sebagian besar imigran Uni Eropa yang diproyeksikan ke Inggris (yaitu, bukan mereka yang sudah berada di Inggris dengan status pra-menetap atau menetap) yang ingin bekerja tidak akan lagi memenuhi syarat karena keterampilan dan gaji mereka. Perubahan regulasi ini berdampak pada perlambatan dalam pertumbuhan penduduk dan kurangnya pelamar kerja dari Uni Eropa.

Migrasi internasional memiliki posisi penting dalam mengisi kesenjangan keterampilan yang terjadi di Inggris. Agrikultur dipandang sebagai pekerjaan yang tidak menguntungkan karena sering dianggap sebagai pekerjaan bergaji rendah dan tidak memiliki prospek karir yang baik (McDonald's, 2022, h.2). Faktor lain yang membuat pekerjaan ini tidak menarik bagi warga Inggris sendiri adalah lokasi pedesaan, jam kerja yang panjang, seringkali tidak ramah, dan sifat fisiknya, banyak orang dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dengan upah yang sama di tempat lain. Sehingga cukup sulit untuk bergantung pada tenaga kerja lokal untuk mengisi lowongan pada sektor agrikultur.

Sistem agrikultur di Inggris terdiri dari berbagai proses pengumpulan, produksi dan pasca panen yang saling bergantung, pekerjaan dapat mencakup berbagai kegiatan di sub-sektor pertanian utama lainnya termasuk peternakan, hortikultura, perikanan dan akuakultur serta layanan yang ikut berkontribusi dalam sektor ini (Taylor, 2021, h.49). Industri agrikultur bergantung pada kombinasi pekerja musiman dan tetap, banyak di antaranya berasal dari negara-negara Uni Eropa. Namun, sulit untuk mengetahui ukuran pasar tenaga kerja agrikultur dan peran

migran di dalamnya karena tidak ada sumber data resmi yang dirancang untuk memahami masalah khusus ini.

Grafik 1.3
Jumlah Angkatan Kerja Sektor Agrikultur Tahun 2012-2023



Sumber: Office for National Statistic. 2023. "Labour Market Overview, UK: June 2024". Diunduh melalui <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/latest> pada 13 Mei 2024.

Berdasarkan Grafik 1.3 ditunjukkan jumlah angkatan kerja di sektor agrikultur di Inggris dari tahun 2012 hingga 2023, terlihat adanya tren penurunan jumlah pekerja setelah referendum *Brexit* pada tahun 2016. Pada tahun 2012, jumlah angkatan kerja mencapai 1.399 ribu dan mengalami peningkatan hingga puncaknya di 1.536 ribu pada tahun 2014. Namun, setelah referendum *Brexit* pada tahun 2016, jumlah angkatan kerja mulai menurun secara bertahap. Banyak pekerja UE yang pernah bekerja di sektor ini meninggalkan Inggris karena ketidakpastian status mereka dan perubahan kebijakan imigrasi. Sebagai hasil dari survei pasokan tenaga kerja *National Farmers Union* (NFU), 99% tenaga kerja musiman yang digunakan di industri pertanian pada tahun 2017 adalah warga negara Uni Eropa (ONS, 2018, h.2).

Sejak Inggris berjalan secara independen mendapati adanya keluhan dari sektor agrikultur dan pengolahan pangan mengenai sulitnya para pemilik modal untuk menemukan tenaga kerja yang relevan. Hal ini ditunjukkan melalui publikasi yang menjelaskan kondisi subsektor utama agrikultur, seperti peternakan, pertanian, dan jasa transportasi.

Di sektor hortikultura, kurang lebih 70.000 pekerja musiman yang dibutuhkan untuk memetik buah dan sayuran (Erina, 2021, h.1). Hal ini menyebabkan keterlambatan panen bahkan gagal panen yang cukup berarti. Selain itu, Industri daging babi memiliki kesulitan tersendiri dalam memenuhi tenaga kerjanya. *Royal British Dairy Farmers* mengatakan bahwa 63% dari peternak mengalami kesulitan dalam lima tahun kebelakang karena mereka mengalami kekurangan tukang potong menyebabkan hewan-hewan yang sudah sampai dalam umur untuk dipotong tetap dipelihara sehingga mengalami kegemukan di peternakan (Sandford & Hanrahan, 2021, h.1-2).

Selanjutnya, kondisi peternakan pasca *Brexit* dijelaskan melalui portal berita Inggris, *New Statesment* (Dunn, 2021, h.3):

“Pada Desember 2021, jumlah babi yang dimusnahkan telah mencapai 30.000. Zoe Davies, kepala eksekutif Asosiasi Babi Nasional, mengatakan bahwa 60% hingga 80% pekerja rumah potong hewan berasal dari Eropa Timur dan banyak yang pergi ketika pembatasan perjalanan dicabut dan tidak ingin kembali.”

Sementara itu, di sektor layanan agrikultur terutama jasa transportasi, fenomena kekurangan tenaga kerja juga terjadi. Dalam artikelnya, Grace (2021) menuliskan bahwa data dari *Office National Statistics* (ONS), lembaga statistik resmi di Inggris, menunjukkan pengemudi Uni Eropa yang bekerja di Inggris menurun hampir setengahnya dari 44.000 menjadi 28.000 di tahun 2019-2020 (h.2). Kekurangan pengemudi truk ikut berdampak pada sektor agrikultur, satu diantaranya kasus yang dialami oleh peternak sapi perah yang harus membuang susunya karena tidak dapat dikumpulkan.

Office for Budget Responsibility (OBR), badan Departemen Keuangan Inggris yang memberikan analisis independen atas keuangan publik, memberikan estimasi

terhadap adanya penurunan PDB pada tahun 2023 sebesar 0,5% dan bahkan mencapai 1% pada 2024 jika kelangkaan ini masih terjadi (Inman, 2023, h.1). Dalam sektor ekonomi, angka ini dapat berimplikasi bagi peningkatan inflasi dan kondisi lapangan kerja. *Brexit* telah mempengaruhi banyak aspek kehidupan Inggris, termasuk pasar tenaga kerja, dan telah menimbulkan kekhawatiran dan ketidakpastian di kalangan pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pemerintah Inggris berupaya menerapkan strategi yang tepat untuk mengatasi kelangkaan tenaga kerja khususnya sektor agrikultur dan memastikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang masalah tersebut, diajukan rumusan masalah:

Apa strategi yang diambil Inggris mengatasi kelangkaan tenaga kerja sektor agrikultur pasca referendum *British Exit*?

C. Literatur Review

Disini ditampilkan studi terdahulu yang relevan terhadap penelitian mengenai strategi pemerintah dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja. Tujuannya adalah untuk membandingkan dan menemukan kesenjangan penelitian (*research gap*) sehingga dapat ditemukan keterbaruan dalam mengisi kesenjangan penelitian. Melalui penelitian terdahulu didapatkan beberapa referensi mengenai kesamaan definisi mengenai apa yang dimaksud dengan kelangkaan tenaga kerja dan mengapa hal ini menimbulkan kekhawatiran sehingga terdapat urgensi untuk pemerintah harus menemukan solusi.

Kelangkaan tenaga kerja adalah kondisi dimana permintaan pekerja untuk suatu pekerjaan melebihi ketersediaan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah mereka yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan bersedia bekerja pada tingkat upah tertentu, dalam kondisi kerja tertentu, di lokasi dan waktu tertentu (Eurofund, 2021, h.1).

Terkait penelitian ini akan menggunakan enam penelitian mengenai strategi pemerintah mengatasi kelangkaan tenaga kerja dan mengelompokkannya ke dalam empat kelompok berdasarkan fokus strategi yang diimplementasikan, yaitu mendatangkan tenaga kerja asing, investasi terhadap otomatisasi, memberikan pelatihan dan pendidikan, serta diversifikasi sumber tenaga kerja.

a. Mendatangkan Tenaga Kerja Asing: *Migration*

Kelompok pertama berfokus pada strategi dalam mendatangkan pekerja asing. Kebijakan imigrasi ditetapkan dalam rangka selain untuk dapat membantu untuk meningkatkan penduduk secara absolut, tetapi juga memenuhi kebutuhan tingkat partisipasi tenaga kerja. Negara penerima migran dapat memperoleh manfaat dari upah rendah sekaligus pemanfaatan sumber daya yang tidak terpakai.

Penelitian dilakukan oleh Wakaba Magaki pada tahun 2022 dengan judul “*Development of Temporary and Seasonal Agricultural Forces in Japan*”. Penelitian ini menjelaskan tentang adanya kekurangan tenaga kerja karena bertambahnya usia pekerja perempuan yang dipekerjakan sebagai buruh tani sementara dan musiman. Menanggapi kekurangan tenaga kerja, para petani mengubah sistem tanam panennya. Para petani di Jepang telah mengubah sistem tanam dan panen mereka untuk lebih efisien dengan cara mengintegrasikan berbagai jenis usaha dalam satu unit bisnis pertanian. Selain itu, Jepang mengadopsi *Specific Skilled Worker System* pada tahun 2019 untuk memungkinkan penerimaan tenaga kerja asing dengan lebih fleksibel. Sistem ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sementara di sektor pertanian, yang tidak dapat dipenuhi oleh pasar tenaga kerja domestik (Magaki, 2023, h.11). Tenaga kerja yang hanya diperkerjakan selama musim puncak memberikan efisiensi secara ekonomi sekaligus membawa pengetahuan dan teknik baru yang dapat meningkatkan produktivitas sektor pertanian. Fokus dari penelitian ini adalah memperluas wilayah sasaran untuk mendapatkan pasokan tenaga kerja keterampilan rendah yang sudah mulai berkurang akibat usia pekerja yang menua.

Penelitian yang dilakukan oleh Joanna Howe dan Alexander Reilly pada tahun 2019 dengan judul “*Meeting Australia's Labour Needs: The Case for a New Low-Skill Work Visa*” menyampaikan bahwa sistem penerimaan tenaga kerja asing dapat efektif membantu kelangkaan tenaga kerja di sektor keterampilan rendah. Hal ini dicapai melalui menciptakan jalur visa khusus untuk pekerja dengan keterampilan rendah dan semi-terampil yang dinilai dapat mengatasi kekurangan tenaga kerja dengan lebih baik. Hal ini memungkinkan pemantauan kondisi kerja pemegang visa dan memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja di sektor tertentu terpenuhi. Penelitian ini memperlihatkan bahwa, memberikan kelonggaran terkait persyaratan gaji dan bahasa Inggris, dapat membantu daerah dengan kebutuhan tenaga kerja yang spesifik dan mendesak.

Selain melonggarkan persyaratan visa pekerja asing, Australia juga menerapkan, *Designated Area Migration Agreements (DAMAs)* adalah kesepakatan migrasi khusus yang dinegosiasikan antara pemerintah Australia dengan wilayah-wilayah tertentu untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di daerah. Kesepakatan ini memungkinkan wilayah tersebut untuk mengakses pekerja migran melalui kerangka kerja yang telah disesuaikan dengan kebutuhan lokal (Howe & Reilly, 2019, h.262). Fokus dari penelitian ini adalah penerapan jalur visa yang jelas dan regulasi yang dikhususkan untuk keterampilan rendah dan menengah agar memiliki kualifikasi yang lebih fleksibel dengan konsep DAMAs yang akan memberikan distribusi yang merata bagi tiap-tiap wilayah di Australia.

Kedua penelitian menunjukkan pendekatan berbasis kebijakan untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja melalui penerimaan tenaga kerja asing dengan cara yang disesuaikan dengan kebutuhan sektor dan wilayah. Jepang dan Australia keduanya mengadaptasi sistem mereka untuk memfasilitasi tenaga kerja asing, namun dengan metode dan sistem yang disesuaikan dengan konteks lokal masing-masing. Pendekatan ini memberikan solusi yang efisien dalam jangka pendek, serta berpotensi meningkatkan produktivitas dan keterampilan di sektor-sektor yang membutuhkan,

khususnya keterampilan rendah. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada bagaimana kebijakan ini diimplementasikan, termasuk pengaturan regulasi, dukungan sosial bagi pekerja asing, dan pemantauan keberlanjutan pasokan tenaga kerja dari negara pengirim. Selain memastikan pengawasan yang efektif dalam pemenuhan hak dan mencegah terjadinya eksploitasi, tantangan lainnya hadir dari ketidakpastian terkait pasokan tenaga kerja asing dari negara pengirim dan dampak jangka panjang dari ketergantungan pada tenaga kerja asing.

b. Investasi Automatisasi

Kelompok kedua, mengatasi kelangkaan melalui investasi terhadap teknologi. Mengadopsi teknologi baru dengan jumlah pekerja yang sama dapat menghasilkan output yang lebih tinggi. Dengan berinvestasi pada automatisasi akan meningkatkan produktivitas negara yang cukup efektif. Teknologi dapat membantu menutupi kekurangan keterampilan pada lowongan yang tersedia. Strategi ini menghadapi masalah karena adanya teknologi baru yang diperkenalkan akan membuat karyawan tidak familiar dengan penggunaannya. Pekerja harus belajar menggunakannya terlebih dahulu.

Dalam tulisan “*Automating the Risk Out of Farming*” tahun 2020, Carlos M. González, menjelaskan bahwa selain pekerja asing otomasi dipandang sebagai solusi untuk tantangan yang dihadapi oleh industri pertanian dan pangan, seperti kemacetan rantai pasokan, limbah makanan, dan kekurangan tenaga kerja. Kondisi pasar tenaga kerja diperparah dengan adanya Covid-19. Pemerintah Jepang melihat otomasi dapat membantu industri pertanian dalam tiga cara, pertama strategi ini dapat mengurangi biaya tenaga kerja secara substansial. Kedua, produsen akan lebih cepat dan dapat menghasilkan lebih banyak output untuk jangka waktu tertentu, yang berarti pengurangan biaya per unit. Komponen ketiga adalah mitigasi risiko yang berkaitan dengan pengurangan pasokan tenaga kerja. Penelitian ini berfokus pada kelangkaan tenaga kerja di Jepang akibat penurunan populasi dan peningkatan usia pekerja, dengan solusi melalui peningkatan tenaga

kerja asing dan otomasi industri. Penelitian berbeda menyoroti sektor agrikultur dan pangan, mengusulkan tenaga kerja asing dan otomasi untuk mengatasi kekurangan ini.

Pemerintah Jepang memperkenalkan inisiatif "Pertanian Cerdas" untuk mendorong adopsi teknologi baru seperti robotika, kecerdasan buatan, dan otomatisasi di sektor pertanian. Selain itu, sebagai tanggapan terhadap populasi petani yang menua, beberapa program telah diperkenalkan untuk menarik pendatang muda ke sektor ini, termasuk langkah-langkah dukungan pendapatan, dan program pelatihan pertanian khusus. Pemerintah juga telah memperkenalkan insentif keuangan dan program pelatihan untuk mendorong penyerapan teknologi modern di bidang pertanian. Penelitian dengan judul "*Farm Business Model on Smart Farming Technology for Sustainable Farmland in Hilly and Mountainous Areas of Japan*" oleh Haruhiko Iba dan Apichaya Lilavanichakul menjelaskan bagaimana penerapan *smart farming technology* (SFT) pada *hilly and mountainous* (HM). Terdapat empat kategorisasi daerah pertanian: daerah perkotaan, daerah datar, daerah perbukitan, dan daerah pegunungan, di mana daerah perbukitan dan pegunungan biasanya disebut daerah HM. Secara umum, daerah HM dianggap daerah tertinggal untuk pertanian. Jepang menghadapi tantangan kritis petani yang menua, depopulasi, dan kondisi yang tidak menguntungkan untuk manajemen pertanian dan kinerja ekonomi, yang menyebabkan ditinggalkannya lahan pertanian. Pemerintah Jepang bertujuan untuk melestarikan lahan pertanian di daerah HM untuk ketahanan pangan nasional. Penelitian ini memperlihatkan adanya elastisitas produktivitas tenaga kerja yang lebih produktif melalui penerapan SFT (Iba & Lilavanichakul, 2023, h.15). Pengoperasian SFT, yang secara ekonomis dapat meminimalkan biaya dan jam kerja. Artinya, mengoperasikan SFT menghasilkan sumber daya modal untuk berinvestasi dalam bisnis dan pasokan baru, serta memungkinkan kelebihan tenaga kerja untuk yang sudah ada. Petani dapat memperluas lahan budidaya dan mengalokasikan tenaga kerja untuk bisnis tambahan.

Penelitian lain menjelaskan bahwa adanya dampak dan implikasi kebijakan teknologi pertanian pintar pada produksi beras di Jepang. Teknologi pertanian pintar memiliki dampak positif pada produksi beras yang mereka punya. Namun, hasilnya juga mengungkapkan bahwa teknologi pertanian pintar akan memiliki dampak yang lebih besar pada produksi padi daripada teknologi biasa (Nanseki, Li, & Chomei, 2022, h. 225). Ini menyiratkan bahwa hanya teknologi tepat guna untuk pertanian yang dapat berkontribusi efektif pada inovasi pertanian.

c. **Fasilitasi Pelatihan dan Pendidikan**

Pendidikan merupakan kontributor penting bagi sumber daya manusia. Melalui pendidikan dapat membantu dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan masing-masing individu. Sumber daya manusia menjadi faktor penting yang dapat mendorong produktivitas dan memenuhi permintaan tenaga kerja. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa pentingnya perbaikan pendidikan dan pelatihan untuk membekali lebih banyak orang dengan keterampilan sebelum memasuki pasar tenaga kerja. Pengembangan tersebut ditargetkan pada literasi, pendidikan lanjutan, dan keterampilan teknis. Hal ini dapat dicapai dengan pengadaan program pelatihan bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan angkatan kerja.

Studi OECD (2023, h.5) menunjukkan bahwa kekurangan tenaga kerja dan keterampilan di sektor agro-pangan merupakan tantangan utama yang dihadapi banyak negara anggota OECD. Satu diantara negara anggota OECD yang mengalami kekurangan tenaga kerja adalah Belanda. Strategi Belanda dalam menghadapi kelangkaan tenaga kerja, terutama dalam sektor pertanian, dilakukan melalui pendekatan yang disebut "*Green Table*." *Green Table* dibentuk pada tahun 2014 sebagai upaya meningkatkan kolaborasi antara institusi pendidikan terkait pertanian (Ryan, 2023, h.25). Melalui *Green Table*, ada negosiasi dengan pemerintah, penguatan hubungan antara pendidikan dan pasar tenaga kerja, serta pemeliharaan struktur pengetahuan yang baik di seluruh sektor ekonomi.

Salah satu hasil dari penerapan *Green Table* adalah kemajuan dalam membuat pendidikan terkait pertanian lebih menarik dan responsif terhadap kebutuhan keterampilan yang berubah di pasar tenaga kerja. *Green Table* juga berperan penting dalam menekankan peluang kerja dan nilai sosial, yang bertujuan mengurangi ketergantungan sektor pertanian pada pekerja migran dengan meningkatkan adopsi teknologi. Hal ini diharapkan bisa mengurangi ketergantungan pada pekerja migran berpendidikan rendah dan meningkatkan permintaan pekerja dengan keterampilan tinggi.

d. Diversifikasi Sumber Tenaga Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ilmiawan Auwalin, Alick Nyasulu, dan Siwaporn Kittayaapinant pada tahun 2019, penelitian ini berjudul "*Labour Supply and Skills Shortages in Australia*". Penelitian ini memperkenalkan konsep keterampilan dan keterkaitannya dengan pasar tenaga kerja oleh Shah dan Burke. Penelitian ini menunjukkan bahwa Australia memiliki pertumbuhan ekonomi yang kuat namun terkendala oleh pasokan sumber daya manusia yang kurang terampil. Dalam mengatasi hal ini, Australia menggunakan beberapa alternatif kebijakan, yaitu meningkatkan migran terampil, memperpanjang usia pensiun, dan peningkatan partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja (Auwalin, Nyasulu, & Kittayaapinant, 2019, h.1264). Jadi fokus penelitian ini terdapat pada alternatif lain dalam menyelamatkan pasar tenaga kerja adalah dengan tidak hanya membuka kesempatan bagi migran, tetapi juga mengikutsertakan peran perempuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekkehard Ernst pada tahun 2008, penelitian ini berjudul "*Coping With Labour Shortages: How to Bring Outsiders Back to The Labour Market*". Penelitian ini menemukan bahwa adanya peran pemerintah dalam mengeluarkan kebijakan untuk kembali mengaktifkan kelompok-kelompok usia kerja yang kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang relevan dengan kemampuan yang dimiliki. Pemerintah menerapkan sistem aturan pajak yang lebih ramah untuk pekerja, reintegrasi pasar tenaga kerja untuk penyandang disabilitas, dan

inklusifitas terhadap perempuan. Selain dari hal-hal tersebut, pasar tenaga kerja dapat mengaktifkan kembali banyak pengangguran diatasi melalui pemberian tunjangan dan perlindungan kerja yang juga didukung dengan pelatihan dan pendidikan. Penelitian Ekkehard Ernst (2008) berfokus pada peran pemerintah dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja dengan kebijakan untuk mengaktifkan kembali kelompok usia kerja yang kesulitan mendapatkan pekerjaan, termasuk penyandang disabilitas dan perempuan. Solusinya mencakup sistem pajak yang ramah, pemberian tunjangan, perlindungan kerja, serta pelatihan dan pendidikan.

D. Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah dalam menganalisa serta menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah, maka dalam penelitian ini akan digunakan kerangka pemikiran kebijakan publik.

Kebijakan dijelaskan oleh Anderson (1973) sebagai sebuah arah tindakan yang mempunyai tujuan dalam rangka mengatasi persoalan (h.3). Kleijn seorang ahli pemerintahan, dalam bukunya "*Beleid en Wetenschap*", mendefinisikan kebijakan publik sebagai tindakan yang dilakukan secara sadar dan sistematis oleh pemerintah, yang mencapai tujuan politik yang jelas dan menggunakan sarana yang tepat.

Anderson (1979) mengklasifikasikan kebijakan publik menjadi beberapa jenis yang berbeda berdasarkan sifat dan tujuan kebijakan tersebut. Pertama, ia membedakan antara kebijakan substantif dan prosedural. Kebijakan prosedural berkaitan dengan proses atau pihak-pihak yang terlibat dalam perumusan kebijakan, sementara kebijakan substantif dilihat dari masalah atau isu yang dihadapi oleh pemerintah. Kedua, terdapat tiga jenis kebijakan berdasarkan tujuannya yaitu, kebijakan distributif, redistributif, dan regulatori. Kebijakan distributif berfokus pada penyediaan layanan atau keuntungan kepada individu, kelompok, atau perusahaan tertentu, sedangkan kebijakan redistributif berkaitan dengan pemindahan kekayaan, kepemilikan, atau hak-hak dari satu kelompok ke kelompok lain. Sementara itu, kebijakan regulatori bertujuan untuk membatasi atau melarang tindakan tertentu dalam rangka melindungi kepentingan umum. Ketiga, kebijakan

material adalah kebijakan yang secara langsung mengatur bagaimana sumber daya material atau keuntungan nyata didistribusikan atau disediakan kepada penerima manfaatnya. Selanjutnya, Anderson juga membedakan antara kebijakan barang privat (*private goods policy*) dan kebijakan barang publik (*public goods policy*). *Private goods policy* mengatur penyediaan barang dan jasa oleh pihak swasta untuk kepentingan individu di pasar bebas dengan imbalan tertentu, sementara *public goods policy* berkaitan dengan penyediaan barang dan jasa oleh pemerintah untuk kepentingan umum tanpa adanya pembayaran langsung dari penerima.

Kebijakan dijelaskan oleh Thomas R.Dye (1981, h.1) sebagai keputusan mengenai apa yang harus dan tidak dilakukan pemerintah. Dalam konteks kebijakan dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja (*labour shortage policy*), hal ini merujuk kepada strategi dan langkah-langkah yang diterapkan oleh pemerintah untuk mengatasi ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, yang dipengaruhi oleh aspek ekonomi dan demografis (Weber, 2021, h. 8). Dalam merancang kebijakan ini, pemerintah perlu menilai faktor-faktor yang menyebabkan kelangkaan tenaga kerja untuk mendasari langkah-langkah yang diambil. Pendekatan multifaset dilakukan untuk mengatasi kekurangan kelangkaan. Tujuan dari kebijakan ini adalah memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja terpenuhi guna mendukung pertumbuhan ekonomi dan kelangsungan industri.

Strategi Inggris untuk mengatasi kelangkaan pekerja dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis sesuai dengan tujuan dan dampaknya. Salah satu contohnya adalah kebijakan substantif yang diterapkan melalui skema *Seasonal Worker Visas*, di mana pemerintah Inggris berupaya mendatangkan tenaga kerja asing untuk memenuhi kebutuhan sektor-sektor tertentu, seperti pertanian. Ini adalah kebijakan distributif, karena menyediakan layanan visa khusus bagi pekerja luar negeri untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja domestik. Kebijakan ini juga bersifat regulatori, karena mengatur kriteria dan proses kedatangan tenaga kerja asing.

Selain itu, pemerintah juga menerapkan strategi pendidikan dan pelatihan melalui kebijakan *The Skills and Post-16 Education Act*, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja domestik. Ini adalah contoh dari kebijakan substantif yang berfokus pada pemberdayaan tenaga kerja melalui pendidikan

vokasional dan keterampilan khusus untuk sektor-sektor yang kekurangan tenaga kerja.

Selanjutnya, investasi dalam otomatisasi mencerminkan kebijakan material, di mana pemerintah mengalokasikan sumber daya untuk mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja manusia melalui teknologi dan otomatisasi. Kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi dampak kelangkaan tenaga kerja di sektor-sektor kritis. Dengan kombinasi strategi tenaga kerja asing, pelatihan keterampilan, dan otomatisasi, pemerintah Inggris mengadopsi pendekatan yang menyeluruh untuk mengatasi tantangan tenaga kerja yang semakin mendesak.

E. Argumen Pokok

Strategi pemerintah Inggris dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja dilakukan dengan melalui strategi yang masing-masingnya memiliki sifat substantif, distributif, dan material yaitu, mendatangkan tenaga kerja asing berdasarkan skema *Seasonal Worker Visas* yang mengaktifkan kembali rute visa pekerja khusus sektor, strategi pendidikan dan pelatihan berdasarkan kebijakan *The Skills and Post-16 Education Act* untuk mendapatkan keterampilan yang dibutuhkan oleh sektor-sektor ekonomi tertentu, dan investasi terhadap otomatisasi.

F. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang hendak dikaji, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang berupa penjelasan dengan menggunakan fakta-fakta yang memanfaatkan data sekunder (Sugiyono, 2019, h. 137). Metode penelitian kualitatif bermaksud untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dalam menganalisis fenomena kelangkaan tenaga kerja yang dialami oleh sektor agrikultur pasca referendum *British Exit*.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui sumber sekunder, studi kepustakaan, *literature research* melalui jurnal, artikel, dan berita yang diperoleh melalui *website* pemerintah Inggris, *Migration Observatory, Office for National Statistics*, dan sumber relevan lainnya yang akan dianalisis mengenai strategi yang diambil Inggris dalam mengatasi kelangkaan tenaga oleh sektor agrikultur kerja pasca referendum *British Exit*.

3. Teknik Analisa Data

Miles & Huberman (1992, h.16) menyampaikan bahwa terdapat tiga tahap dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian analisis data dan penarikan kesimpulan. Proses dalam merangkum dan memilah informasi untuk menentukan fokus dan informasi yang relevan merupakan bagian dari tahap reduksi. Tahap Selanjutnya, untuk mempermudah proses pemahaman informasi data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi, tabel, dan began. Terakhir, yaitu menarik kesimpulan dari beberapa temuan yang didapatkan.

G. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui bagaimana strategi pemerintah Inggris menangani masalah kelangkaan tenaga kerja pasca referendum *Brexit* khususnya pada sektor agrikultur.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan 3 manfaat diantaranya manfaat praktis, manfaat akademis dan manfaat untuk studi selanjutnya. Manfaat praktis berasal dari manfaat yang akan dimanfaatkan oleh universitas, dan manfaat akademis berasal dari manfaat yang akan diterima oleh pembaca sebagai pengetahuan tambahan. Manfaat untuk studi selanjutnya mencakup manfaat bagi penelitian berikutnya yang akan menggunakan ide dan metodologi penelitian ini.

A) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak Universitas Pembangunan “Veteran” Yogyakarta terutama menambah pengetahuan pembaca mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pasokan tenaga kerja yang menjadi landasan pemerintahan untuk membuat strategi dalam rangka mengatasi krisis tenaga kerja.

B) Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan dalam studi Ilmu Hubungan Internasional, terutama mengenai bagaimana pemerintah Inggris menerapkan strategi yang tepat untuk mengatasi kelangkaan tenaga kerja dan memastikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

C) Manfaat Untuk Studi Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk penelitian lanjutan yang menggunakan konsep dan dasar yang sama.

H. Sistematika Penulisan

Untuk membantu pembahasan, penelitian ini akan dibagi menjadi 4 bab, yang dalam pembahasan masing-masing bab akan dijelaskan dalam sub-sub bab berikut:

BAB I. Pendahuluan

Pada bab ini akan dijelaskan alasan pemilihan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, kerangka pemikiran, argumen pokok, metode penelitian, tujuan dan manfaat, batasan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II. Dampak *British Exit* Terhadap Sektor Agrikultur Inggris

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai dinamika referendum *Brexit*, kondisi pasar tenaga kerja Inggris pasca referendum *Brexit*, dan gambaran terhadap sektor agrikultur Inggris yang terdampak oleh adanya referendum *Brexit*.

BAB III. Strategi Mendatangkan Tenaga Kerja Asing, Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan, dan Investasi Otomatisasi

Pada bab ini dijelaskan strategi pemerintah Inggris mengatasi kelangkaan tenaga kerja melalui strategi mendatangkan tenaga kerja asing berdasarkan

skema *Seasonal Worker Visas*, fasilitasi pendidikan dan pelatihan berdasarkan kebijakan *The Skills and Post-16 Education Act*, dan investasi otomatisasi.

BAB IV. Kesimpulan

Pada bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan dan temuan penelitian.

BAB II

DAMPAK *BRITISH EXIT* TERHADAP SEKTOR AGRIKULTUR INGGRIS

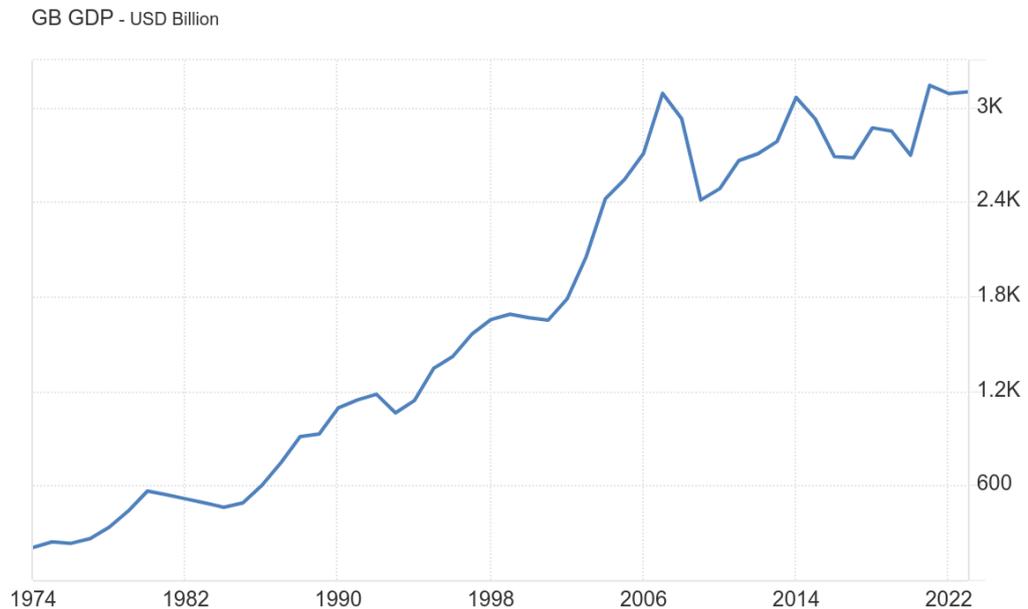
Bab ini membahas dampak signifikan Brexit terhadap sektor agrikultur Inggris, dimulai dari dinamika politik referendum Brexit yang menciptakan ketidakpastian dalam hubungan dagang dan regulasi. Pasca referendum, pembatasan imigrasi tenaga kerja Uni Eropa menyebabkan krisis tenaga kerja, terutama dalam sektor agrikultur yang sangat bergantung pada pekerja musiman. Kekurangan pekerja ini berdampak pada produktivitas dan meningkatkan biaya produksi, terutama di sektor hortikultura. Selain itu, ketidakpastian terkait akses pasar ekspor ke Uni Eropa menambah tantangan bagi keberlanjutan sektor agrikultur Inggris dalam menghadapi perubahan pasca-Brexit.

A. Dinamika Referendum *Brexit*

Uni Eropa dibentuk dalam rangka terciptanya kondisi masyarakat kawasan Eropa yang sejahtera dan stabil. Pembentukan kebijakan yang meliputi aspek lingkungan, ekonomi, keamanan, migrasi, dan politik menjadi jembatan dalam mencapai tujuan bersama yang dimiliki oleh kawasan ini. Pertama kali bergabung semenjak 1973, Inggris telah mempertahankan hubungan jangka panjang dengan Uni Eropa. Bergabungnya Inggris ke Uni Eropa didasarkan kepada kepentingan ekonomi. Inggris dapat meangkses pasar tunggal Uni Eropa tanpa hambatan seperti tarif dan kuota sekaligus kemudahan dalam akses ke sumber daya dan dana Uni Eropa. Selain itu, adanya fasilitas program-program pendidikan dan pelatihan dari Uni Eropa dapat meningkatkan kualitas sumber daya di Inggris.

Grafik 2. 1

Pertumbuhan GDP Per-kapita Ketika Inggris Bergabung Dengan Uni Eropa Sampai Tahun 2022



Sumber: World Bank 2024. “GDP (Current) UK” Diunduh melalui <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=GB> pada 3 Juni 2024.

Pada Grafik 2.1 divisualisasikan keuntungan ekonomi secara umum melalui tingkat PDB per kapita Inggris. Dari awal bergabungnya ke Uni Eropa hingga sekitar tahun 2008, ada tren kenaikan yang konsisten dalam PDB Inggris. Terlihat penurunan tajam sekitar tahun 2008 efek dari krisis keuangan global. Setelah tahun 2008, pemulihan terjadi, dan PDB kembali tumbuh, hingga mencapai tingkat yang lebih stabil sekitar tahun 2015.

Manfaat lain dari keanggotaan Inggris dalam Uni Eropa adalah masyarakat Inggris dapat tinggal dan bekerja serta hidup untuk mengisi masa pensiunnya di berbagai negara anggota Uni Eropa. Selain itu, lapangan pekerjaan terbuka lebih luas karena adanya kerjasama yang terbentuk dari keanggotaan Inggris. Dalam aspek keamanan, negara anggota Uni Eropa mendapatkan jaminan perlindungan dari perdagangan manusia, kejahatan *cyber*, dan teroris. Anggota Uni Eropa juga ikut terbantu baik mereka yang berperan sebagai produsen karena kegiatan usaha sangat didukung baik, maupun sebagai konsumen karena adanya jaminan kualitas dan keamanan produk.

Kebebasan bergerak ini diawali oleh Perjanjian Maastricht yang ditandatangani pada tahun 1993 yang bertujuan untuk memudahkan perpindahan masyarakat Uni Eropa untuk mendapatkan pekerjaan. Pergerakan bebas diatur dalam pasal 8 yang berisikan ketentuan mengenai adanya pembentukan kewarganegaraan Uni Eropa yang mana dapat menikmati hak yang sudah diatur dalam traktat dan diberikan kewajiban yang harus dipenuhi. Perjanjian Lisbon tahun 2009 ikut melengkapi hak-hak dalam aturan dari pergerakan bebas yang dirancang menjadi 45 poin pokok. Secara singkat poin-poin ini mengatakan bahwa pekerja memiliki jaminan dalam keanggotannya sebagai warga negara Uni Eropa dalam kebebasan bergerak (Faisal, 2018, h.1887). Dalam hal ini, diartikan bahwa tidak adanya diskriminasi upah dan kondisi lingkungan kerja yang terjadi karena perbedaan kewarganegaraan antar pekerja.

Pada tahun 2014 pekerja Uni Eropa mendominasi lapangan pekerjaan Jerman, Inggris, Spanyol, Italia, dan Prancis. Inggris memberikan akses tunjangan kesejahteraan yang cukup mudah bagi pekerja migran, sehingga hal ini cukup meningkatkan ketertarikan pekerja Uni Eropa untuk datang ke Inggris (Faisal, 2018, h.1888). Terdapat beberapa variasi dari tunjangan yang diberikan Inggris terhadap pekerja. Inggris memberikan kredit pajak yang dikhususkan untuk pekerja berpenghasilan rendah, pengangguran dan pekerja yang memiliki tanggungan anak. Inggris akan memantau pencarian kerja yang dilakukan oleh pekerja imigran, apabila selama enam bulan belum mendapatkan pekerjaan, mereka berhak mendapatkan tunjangan pencari kerja tanpa membayar jaminan sosial. Dibandingkan dengan negara di Eropa Barat, klaim tunjangan dapat dilakukan apabila sudah bekerja dalam jangka waktu tertentu dan melakukan pembayaran jaminan sosial. *Office National Statistics* (ONS), lembaga statistik resmi di Inggris, mengkategorikan imigran yang datang dari Eropa Barat mendominasi pekerjaan pada sektor keterampilan tinggi sedangkan imigran Eropa Timur mengisi pekerjaan keterampilan rendah. Detil untuk penjelasan sektor keterampilan rendah dan tinggi dapat dilihat pada Tabel 2.1 (Cuibus, 2023, h.6).

Ditampilkan dalam Tabel 2.1, tingkat keterampilan dalam pekerjaan dikelompokkan berdasarkan kompleksitas dari tugas pekerjaan, tingkat pendidikan yang ditempuh, dan jumlah pelatihan yang diperlukan. ILO mengkategorikan keterampilan melalui *International Standard Classification of Occupations (ISCO)* yang digunakan untuk mengumpulkan dan menyebarkan statistik dari berbagai sumber, termasuk sensus penduduk, survei angkatan kerja, survei rumah tangga tambahan, dan survei pengusaha (ILO, 2021, h.11). Pekerjaan yang termasuk dalam kategori keterampilan rendah dan menengah adalah pekerjaan yang memerlukan keterampilan tingkat 1 dan 2, dimana tugas-tugas yang dilakukan lebih berfokus pada pekerjaan fisik, manual, dan teknis sederhana. Ini termasuk pekerjaan yang rutin, sering kali tidak memerlukan banyak kreativitas atau keputusan analitis, dan biasanya dapat dilaksanakan setelah pelatihan jangka pendek atau tanpa pelatihan sama sekali.

Tabel 2. 1
Klasifikasi Tingkat Keterampilan Pekerjaan

Tingkat Keterampilan	Kategori Pekerjaan berdasarkan ISCO-08
Tingkat Keterampilan 3 dan 4	1. Manajer
	2. Profesional
	3. Teknisi dan profesional asosiasi
Tingkat keterampilan 2	4. Administrasi, Pekerja Kantor, Juru Tulis
	5. Pekerja layanan dan penjualan
	6. Tenaga kerja terampil, pertanian, kehutanan dan perikanan
	7. Kerajinan dan pekerja perdagangan terkait
	8. Operator pabrik dan mesin, perakit
Tingkat keterampilan 1	9. Pekerjaan dasar
Angkatan bersenjata	0. Pekerjaan angkatan bersenjata
Tingkat Keterampilan	

Tingkat keterampilan 1	Melibatkan kinerja tugas fisik atau manual yang sederhana dan rutin
Tingkat keterampilan 2	Melibatkan kinerja tugas seperti mengoperasikan mesin dan peralatan elektronik; mengendarai kendaraan; pemeliharaan dan perbaikan peralatan listrik dan mekanik; dan manipulasi, pemesanan dan penyimpanan informasi
Tingkat Keterampilan 3	Melibatkan kinerja tugas-tugas teknis dan praktis yang kompleks yang membutuhkan pengetahuan faktual, teknis dan prosedural yang luas di bidang khusus
Tingkat keterampilan 4	Melibatkan kinerja tugas-tugas yang membutuhkan pengambilan keputusan pemecahan masalah yang kompleks dan kreativitas berdasarkan pengetahuan teoritis dan faktual yang luas di bidang tertentu

Sumber: ILO. 2023. "The International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)" Diunduh melalui <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/> pada 18 Mei 2024.

Keterkaitan dengan migrasi menunjukkan bahwa tenaga kerja migran, khususnya dari Uni Eropa dan non-Uni Eropa, cenderung mengisi posisi-posisi pada tingkat keterampilan ini, seperti di sektor pertanian, konstruksi, dan manufaktur, karena pekerjaan ini tidak membutuhkan pendidikan tinggi dan sering kali sulit diisi oleh tenaga kerja lokal. Persentase pekerja berdasarkan kewarganegaraan sebelum referendum *Brexit* dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2. 2

Persentase Warga Negara Inggris, Uni Eropa Dan Non-Uni Eropa Dalam Pekerjaan di Inggris Berdasarkan Tingkat Keterampilan Oktober 2015 ke September 2016

	Tinggi	Tengah Atas	Menengah ke Bawah	Rendah
Inggris	28%	28%	34%	10%
Uni Eropa	20%	24%	32%	24%
Non-Uni Eropa	27%	28%	34%	11%

Sumber: ONS. 2017. "Migration and the UK Labour Market" Diunduh melalui <https://data.parliament.uk/writtenevidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/economic-affairs-committee/Brexit-and-the-labour-market/written/69152.html> pada 18 Mei 2024.

Pasar tenaga kerja Inggris khususnya tingkat keterampilan 1 dan 2 didominasi oleh imigran Uni Eropa. Dalam Tabel 2.2 divisualisasikan bahwa sebelum *Brexit* ONS menunjukkan terdapat 24% dari 6.749 imigran Uni Eropa yang mengisi pekerjaan yang dianggap "berketerampilan rendah", dibandingkan dengan 10% -

nya merupakan warga negara Inggris dan 11% imigran dari non-Uni Eropa (UK, 2017, h.3). Data ini menunjukkan hampir setengah dari warga negara Uni Eropa yang bekerja di Inggris terlibat dalam pekerjaan yang dianggap ONS sebagai pekerjaan terampil "menengah ke bawah" atau "rendah". Sehingga perubahan kebijakan imigrasi memberikan penyesuaian besar terhadap pasar tenaga kerja.

Pada sektor pertanian Inggris diuntungkan oleh tenaga kerja musiman yang merupakan *low-skilled worker*. Sekitar 80.000 pekerja musiman dipekerjakan dalam hortikultura dan 13.000 pekerja musiman di unggas, menurut Serikat Petani Nasional, yang memperkirakan kebutuhan akan 95.000 pekerja musiman pada tahun 2020. Sektor makanan dan minuman, yang merupakan sektor manufaktur terbesar di Inggris, bergantung pada pertanian, memberikan 3,5 juta pekerjaan dan menyumbang 6,7% dari ekonomi Inggris (NFU, 2017, h.2). Untuk menghasilkan makanan dengan harga terjangkau dan mengembangkan bisnis mereka, bisnis pertanian membutuhkan akses ke tenaga kerja yang fleksibel dan berpengalaman.

Selain dari manfaat yang didapatkan Inggris, pemerintah memiliki tantangan tersendiri dalam mengatasi masalah yang ditimbulkan oleh imigran Uni Eropa ini. Hal ini nantinya juga ikut menjadi satu diantara alasan Inggris memutuskan untuk melakukan referendum. Selama aturan tunjangan ditetapkan Inggris mengalami kerugian fiskal yang terjadi karena tunjangan kesejahteraan lebih banyak keluar daripada pembayaran pajak (UK M. W., 2017, h.1). Tidak hanya kontribusi yang tidak sepadan dengan tunjangan yang diberikan, tetapi juga penipuan. Lebih dari 200 calon pekerja dikirim ke Inggris oleh jaringan kriminal Polandia. Mereka kemudian membiarkan mereka tinggal di Inggris dan menipu para korban untuk menandatangani surat untuk membuka rekening bank untuk mengajukan permohonan untuk tunjangan seperti kredit pajak dan tunjangan lainnya, dan mendapatkan uang yang dibagikan kepada mereka. Jaringan kriminal tersebut telah mengklaim mendapatkan keuntungan sekitar 2,9 juta pound sterling dari tunjangan ini, yang merugikan Inggris (Ross, 2014, h.3).

Tantangan mengenai keamanan juga menjadi permasalahan baru semenjak pergerakan bebas diresmikan. Terdapat adanya tindak kriminal yang dilakukan oleh warga negara Uni Eropa yang mengganggu masyarakat. *Criminal Records Office*,

badan kepolisian informasi cacatan kriminal Inggris, dan *United Kingdom Central Authority for the Exchange of Criminal Records* (UKCA-ECR), lembaga Inggris-UE, mengidentifikasi sekitar 11.313 jumlah warga negara UE yang melakukan kejahatan pada tahun 2014 (Faisal, 2018, h.1888). Kasus ini termasuk dalam kategori kejahatan kekerasan, seperti pembunuhan dan seksual.

Tantangan-tantangan tersebut mengarah kepada faktor yang mempengaruhi keputusan Inggris untuk keluar dari Uni Eropa, yaitu faktor ekonomi, faktor politik, dan faktor sosial. Pertama, integrasi kawasan Uni Eropa memberikan pengaruh kepada proses pembuatan kebijakan yang terpusat dan mengikuti ketetapan Uni Eropa. Namun, Inggris memiliki pandangan berbeda, bahwa kedaulatan sebuah negara seharusnya diupayakan dalam rangka untuk menjaga keamanan, perdamaian dan kesejahteraan masyarakat. Sehingga Inggris berhak atas kedaulatan dan pembuatan kebijakan mereka sendiri.

Kedua, beban ekonomi dan sosial yang dialami oleh Inggris datang dari beban kontribusi Inggris yang lebih besar daripada anggota lainnya. Pada tahun 2015 Inggris merupakan negara dengan nilai kontribusi tertinggi kedua. Inggris menilai kurang relevan karena dana yang dialokasikan tidak ke dalam sektor yang mewakili kepentingan ekonomi Inggris. Selain itu, terdapat adanya penurunan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan pengangguran akibat krisis ekonomi 2008 di Eropa (Fransisca, 2017, h.2). Pengungsi dan imigran yang ikut meningkat akibat krisis memberikan pengaruh terhadap pengeluaran negara menjadi lebih besar. Negara akan bertanggungjawab untuk pelatihan, tunjangan pengangguran, dan pelayanan publik.

Ketiga, terdapat adanya kelompok yang menolak terjadinya integrasi yang antara Inggris dengan Uni Eropa. Referendum pertama dilakukan pada masa pemerintahan Tony Blair pada tahun yang menyepakati untuk meningkatkan kontribusi Inggris di Uni Eropa. Selanjutnya, kelompok yang mendukung referendum tidak merespon dengan baik adanya perjanjian Lisbon yang dianggap bahwa Inggris telah memberikan kedaulatannya kepada Uni Eropa. Kondisi politik dalam negeri Inggris ikut mempengaruhi terjadinya referendum. Dengan penolakan partai konservatif terhadap perjanjian Lisbon dan David Cameron memenangkan

pemilu pada tahun 2010 mendominasi rencana referendum (Saviar, 2017, h.9). Terdapat peran media massa dalam memberikan pengaruh pada pemilih untuk mendukung referendum.

Proses *Brexit* dimulai dengan referendum yang diadakan pada tanggal 23 Juni 2016. Dalam referendum ini, mayoritas pemilih Inggris memutuskan untuk keluar dari Uni Eropa (UE) dengan persentase 51,9% mendukung *Brexit* dan 48,1% menentangnya. Setelah hasil referendum diumumkan, Perdana Menteri Inggris saat itu, David Cameron, mengundurkan diri dan digantikan oleh Theresa May. Pada 29 Maret 2017, Theresa May secara resmi memulai proses *Brexit* dengan mengajukan Pasal 50 Perjanjian Lisabon, yang memberikan waktu dua tahun bagi Inggris dan UE untuk merundingkan syarat-syarat keluarnya Inggris (Saviar, 2017, h.4).

Proses negosiasi antara Inggris dan UE berlangsung lama dan penuh tantangan, termasuk pergantian Perdana Menteri dari Theresa May ke Boris Johnson pada Juli 2019. Setelah berbagai kesepakatan dan penundaan, pada 17 Oktober 2019, Boris Johnson berhasil mencapai kesepakatan baru dengan UE. Kesepakatan ini akhirnya disetujui oleh Parlemen Inggris pada Januari 2020. Inggris resmi keluar dari Uni Eropa pada 31 Januari 2020, tetapi tetap mengikuti aturan UE selama periode transisi hingga 31 Desember 2020. Setelah periode transisi berakhir, Inggris sepenuhnya keluar dari pasar tunggal Uni Eropa, menandai berakhirnya proses *Brexit*.

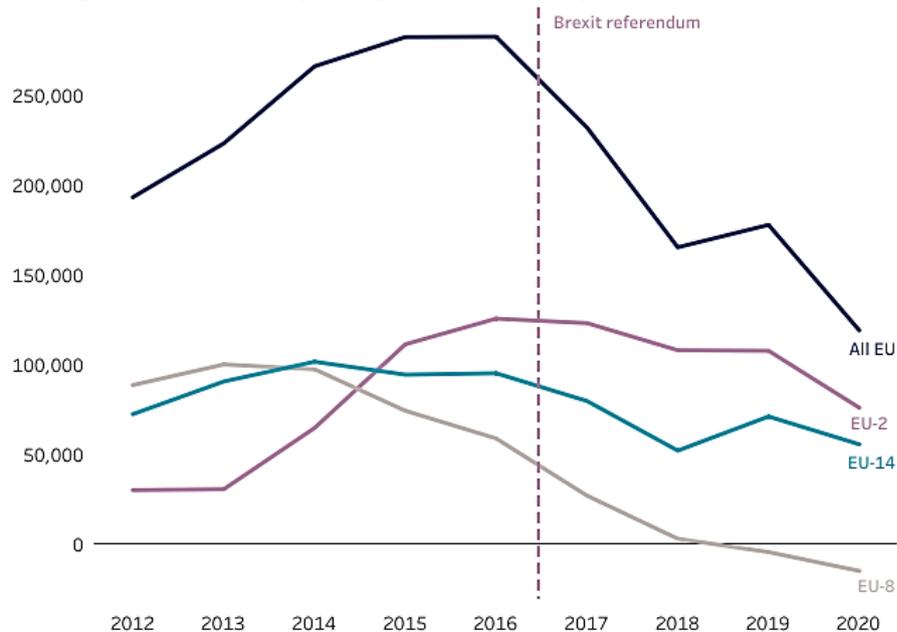
Memulai proses transisi Inggris menjadi resmi keluar dari Uni Eropa, hal ini ikut berdampak terhadap perubahan dalam kebijakan di Inggris. Setelah keluarnya Inggris dari Uni Eropa, kebijakan pergerakan bebas yang memungkinkan warga negara Uni Eropa bekerja dan tinggal di Inggris tanpa hambatan berakhir pada 1 Januari 2021. Sebagai penggantinya, Inggris memperkenalkan Sistem Imigrasi Berbasis Poin dibawah peraturan imigrasi yang dikeluarkan oleh *Home Office* (Departemen Dalam Negeri) yang berlaku untuk semua warga negara, baik dari Uni Eropa maupun non-Uni Eropa. Kebijakan ini menekankan penerimaan pekerja berdasarkan keterampilan dan kontribusi yang dapat mereka berikan kepada ekonomi Inggris. Prioritas diberikan kepada pekerja terampil dalam bidang-bidang tertentu seperti sains, teknologi, dan kesehatan. Sistem ini menetapkan ambang

batas gaji dan keterampilan yang harus dipenuhi oleh para calon pekerja untuk memenuhi syarat.

Dengan sistem ini, pelamar perlu memenuhi sejumlah poin untuk mendapatkan visa kerja, yang diberikan berdasarkan kriteria seperti tawaran pekerjaan dari sponsor yang disetujui, keterampilan yang relevan, kemampuan berbahasa Inggris, dan tingkat gaji. Salah satu perubahan besar adalah tidak adanya jalur umum untuk pekerja tidak terampil, sehingga perusahaan diharapkan berinvestasi lebih dalam teknologi dan otomatisasi. Kebijakan ini menggantikan ketergantungan pada tenaga kerja murah, terutama dari Eropa, dengan tujuan membangun ekonomi yang lebih berbasis keterampilan tinggi dan produktivitas.

Secara keseluruhan, sistem baru lebih membatasi warga Uni Eropa untuk datang karena warga Uni Eropa sebelumnya memiliki kebebasan bergerak bebas ke Inggris untuk tinggal, bekerja, atau belajar. Mulai dari transisi dari referendum *Brexit* di tahun 2016 ke tahun 2021, penurunan migran Uni Eropa mulai mengalami penurunan yang dapat terlihat pada Grafik 2.2.

Grafik 2. 2
Migrasi Bersih Warga Negara UE Ke Inggris Tahun 2012-2020



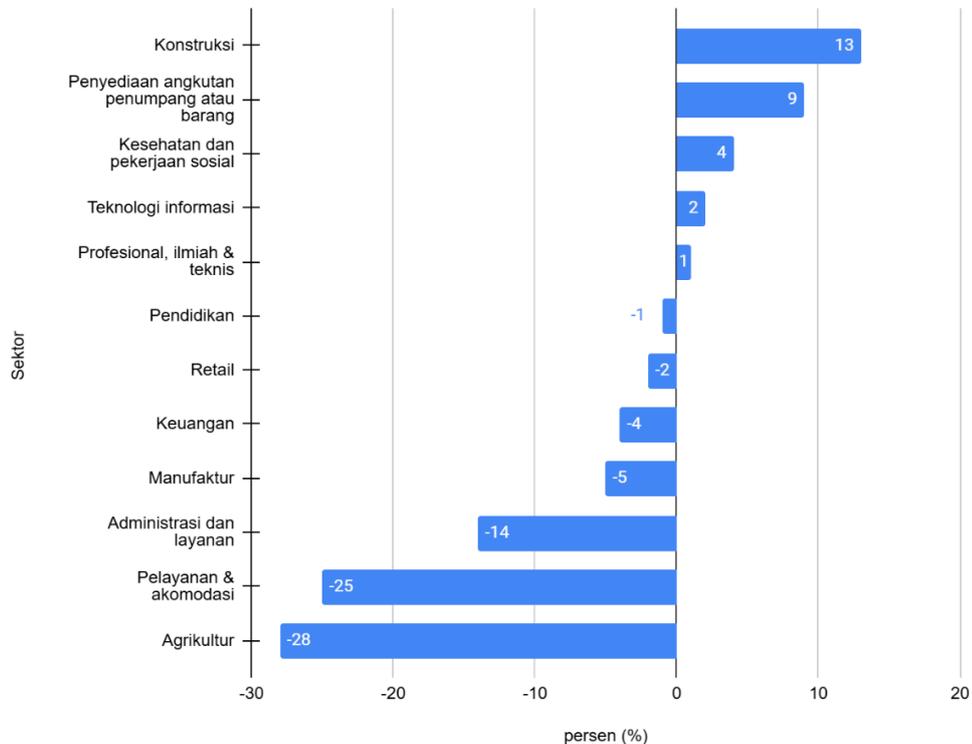
Sumber: Migration Observatory. 2023. "Estimated Net Migration Of EU Citizens To The UK". Diunduh melalui <https://public.tableau.com/app/profile/migobs/viz/EU2023/FIG2>. pada 18 Februari 2024.

Grafik 2.2 menggambarkan penurunan migrasi bersih warga negara Uni Eropa ke Inggris. Migrasi bersih merupakan perhitungan banyaknya individu atau kelompok secara sukarela meninggalkan suatu tempat dengan tujuan untuk mencari kesempatan hidup yang lebih baik, bukan karena terpaksa atau terkait dengan konflik, perang, atau tekanan eksternal lainnya dikurangi dengan migrasi keluar. Berdasarkan Grafik 2.2 perkiraan migrasi bersih warga EU-8 (Ceko, Hungari, Latvia, Lituania, Polandia, Slovakia, dan Slovenia) turun 126% dari tahun 2016 hingga 2020, yakni turun dari 59.000 menjadi -15.000. Sebaliknya, migrasi bersih warga EU-14 (Austria, Belgiam Denmark, Finland, Prancis, Jerman, Yunani, Republik Irlandia, Italia, Luxemburg, Belanda, Portugal, Spanyol, dan Swedia) dan EU-2 (Bulgaria dan Romania) turun sekitar 40% selama periode yang sama. Jika Inggris tidak lagi memiliki akses untuk pergerakan bebas, akan sulit untuk negara ini memiliki tenaga kerja berketerampilan rendah sekaligus mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.

Penurunan migrasi bersih ini ikut memengaruhi ketersediaan tenaga kerja berketerampilan rendah yang juga tercermin pada penurunan persentase pekerja yang dibayar dari warga negara Uni Eropa, terutama di sektor-sektor vital seperti agrikultur dan pelayanan masyarakat yang divisualisasikan pada Grafik 2.3.

Grafik 2. 3

Persentase Perubahan Warga Uni Eropa Dalam Pekerjaan yang Dibayar Antara Juni 2019 dan Juni 2021



Sumber: Migration Observatory. 2022. "Change in EU Employee Jobs". Diunduh melalui <https://public.tableau.com/app/profile/migobs/viz/labourshortages/2> pada 18 Februari 2024.

Pada Mei 2021, persentase pekerja yang dibayar dari warga negara Uni Eropa mengalami penurunan sebesar 36% dari jumlah rata-rata 2019 (Winahyu, 2021, h.1). Industri usaha mengalami kekurangan tenaga kerja yang bervariasi. Diperlihatkan pada Grafik 2.3, terdapat adanya pengurangan partisipasi dari pekerja Uni Eropa terhadap beberapa sektor industri Inggris. Terbesar pada sektor agrikultur dan pelayanan masyarakat pengurangan terjadi sampai dengan hampir 30%. (Devine & Buchanan, 2023, h.4). Penurunan pekerja Uni Eropa pada sektor keterampilan rendah tidak dapat digantikan oleh pekerja non-Uni Eropa karena ketidakcocokan keterampilan yang dibutuhkan. Transisi referendum tahun 2020 yang bersamaan pemulihan masa pandemi Covid-19, kesulitan untuk merekrut karyawan dengan keterampilan relevan merupakan salah satu alasannya.

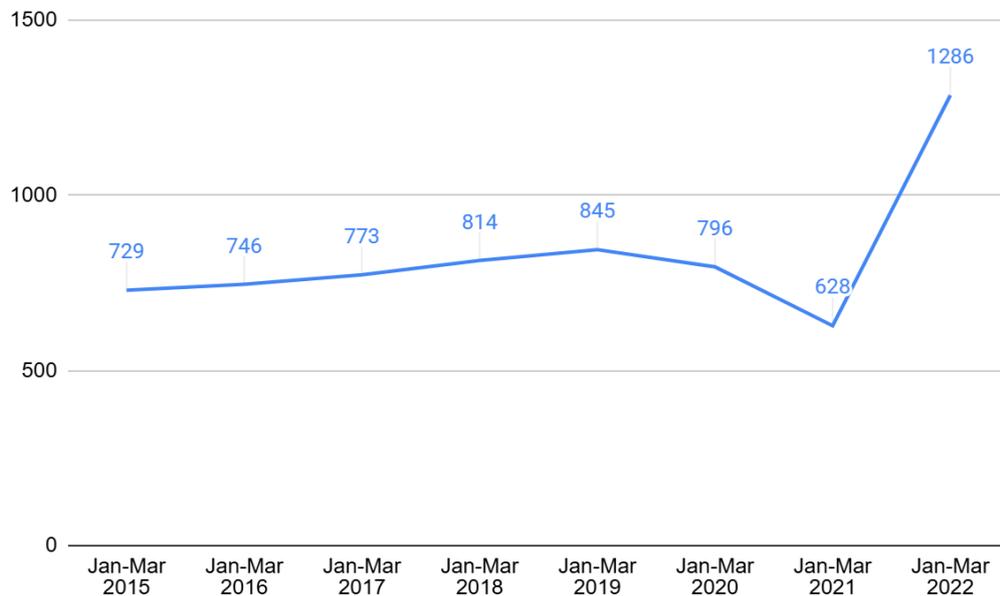
Dinamika *Brexit* dimulai dengan referendum pada tahun 2016, ketika Inggris memilih untuk keluar dari Uni Eropa karena alasan ekonomi, politik, dan sosial,

termasuk keinginan untuk mengendalikan imigrasi dan kebijakan ekonomi secara mandiri. Inggris secara resmi meninggalkan Uni Eropa pada Januari 2020 dan kemudian, pada Januari 2021, memperkenalkan Sistem Imigrasi Berbasis Poin untuk menggantikan kebijakan pergerakan bebas. Sistem ini menekankan perekrutan pekerja terampil dan mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja tidak terampil dari Uni Eropa. Perubahan kebijakan imigrasi ini diikuti faktor lainnya seperti, penyakit jangka panjang, pensiun dini, dan reputasi terhadap sektor pekerjaan memiliki dampak langsung pada kondisi pasar tenaga kerja di Inggris, yang akan dijelaskan lebih rinci pada sub-bab berikutnya.

B. Kondisi Pasar Tenaga Kerja Inggris Pasca Referendum *Brexit*

Pasar tenaga kerja Inggris menghadapi tantangan dalam mengalokasikan sumber daya manusia setelah referendum *Brexit*, yang berdampak pada kelangkaan tenaga kerja. Kekurangan ini terlihat dari rendahnya pasokan tenaga kerja akibat ketidakcocokan keterampilan, ketidakpastian kebijakan pemerintah, serta reputasi negatif dari beberapa sektor tertentu. Selain itu, kelangkaan tenaga kerja juga tercermin melalui tingginya jumlah lowongan pekerjaan yang ditunjukkan pada Grafik 2.4.

Grafik 2. 4
Jumlah Lowongan Pekerjaan Inggris Tahun 2015-2022



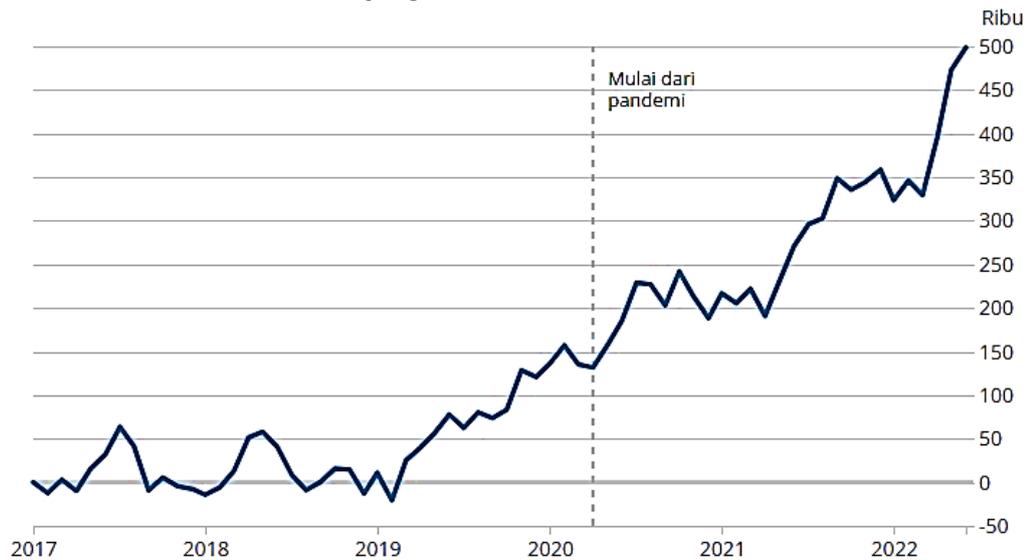
Sumber: ONS. 2023. “Vacancies and jobs in the UK”. Diunduh melalui <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/jobsandvacanciesintheuk/latest>. pada 4 Juni 2024.

Grafik 2.4 menunjukkan tren jumlah lowongan pekerjaan di Inggris dari tahun 2015 hingga 2022. Dari 2015 hingga 2019, jumlah lowongan pekerjaan sudah mulai meningkat secara bertahap. Namun, terjadi penurunan signifikan pada 2020 hingga awal 2021, yang kemungkinan besar disebabkan oleh dampak pandemi Covid-19. Setelah itu, jumlah lowongan melonjak tajam pada 2022, mencapai puncaknya di 1.286 ribu. Hal ini menunjukkan permintaan pekerja tetap meningkat dengan cepat dalam enam tahun terakhir, seiring dengan pelonggaran pembatasan yang dilakukan pasca Covid-19. Namun, berdasarkan *Recruitment and Employment Confederation (REC), UK Report on Jobs published in April 2021*, pasokan tenaga kerja tidak berubah setelah referendum (Leaker, 2021, h. 4). Hal ini disebabkan oleh peningkatan pekerja yang diberhentikan, namun diimbangi oleh banyaknya orang yang enggan mencari pekerjaan baru karena khawatir dengan keamanan kerja.

Kelangkaan akibat referendum ikut dipengaruhi beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya kelangkaan tenaga kerja. Diantaranya merupakan penyakit

jangka panjang, pensiun dini, dan perubahan kebijakan migrasi akibat dari proses referendum.

Grafik 2. 5
Jumlah Orang yang Keluar Dari Pasar Tenaga Kerja Karena Penyakit Jangka Panjang Tahun 2017-2022



Source: ONS. 2022. “Half a Million More People are Out of The Labour Force Because of Long-Term Sickness” Diunduh melalui <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket> Pada 4 Juni 2024.

Pertama, pada Grafik 2.5, *Office for National Statistics* (ONS), lembaga statistik resmi di Inggris, menunjukkan peningkatan jumlah ketidakaktifan ekonomi. Data tersebut mencatat bahwa sejak 2019, angka ketidakaktifan meningkat sebanyak 500.000 orang, termasuk 363.000 orang sejak awal pandemi Covid-19. Laporan ONS menyebutkan bahwa penyakit jangka panjang, termasuk dampak pandemi Covid-19, merupakan salah satu faktor utama di balik tingginya tingkat ketidakaktifan ekonomi, yang mencapai 565.000 orang pada tahun 2023. Sekitar 2,5 juta orang di Inggris, berusia 16–64 tahun, dilaporkan berhenti bekerja dengan alasan penyakit jangka panjang (ONS, 2022, h. 1). Tren ini sudah dimulai setelah referendum *Brexit*, dengan beberapa kondisi kesehatan yang sering dilaporkan, seperti depresi, gangguan saraf, dan kecemasan.

Kedua, peningkatan ketidakaktifan di kalangan individu berusia 50 hingga 64 tahun sebagian besar disebabkan oleh mereka yang memilih untuk berhenti bekerja

tanpa terlebih dahulu mencari pekerjaan. Menurut Jon Boys, seorang ekonom pasar tenaga kerja dari *Chartered Institute of Personnel and Development*, individu yang telah meninggalkan pekerjaannya kemungkinan besar tidak akan kembali. Hal ini menunjukkan bahwa para pengusaha tidak berhasil meyakinkan mereka yang telah keluar dari pasar tenaga kerja untuk kembali berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi (Parliament, 2022, h.1). Hasil sensus 2021 menunjukkan bahwa populasi Inggris dan Wales mengalami penuaan sejak 2011. Jumlah penduduk berusia 65 tahun ke atas meningkat dari 9,2 juta pada 2011 menjadi lebih dari 11 juta pada 2021, dengan proporsi penduduk lanjut usia naik dari 16,4% menjadi 18,6% (ONS, 2023, h.2). Sebelum pandemi Covid-19, telah diperkirakan bahwa penuaan populasi di Inggris akan mempengaruhi partisipasi dalam angkatan kerja.

Ketiga, perubahan kebijakan imigrasi, seperti berakhirnya kebebasan bergerak bagi pekerja Uni Eropa di Inggris pasca-*Brexit*, menyebabkan kelangkaan tenaga kerja dengan mengurangi jumlah pekerja yang tersedia, terutama di sektor-sektor yang bergantung pada tenaga kerja berketerampilan rendah yang diisi oleh imigran Uni Eropa. Sistem Imigrasi Berbasis Poin yang diterapkan setelah *Brexit* membatasi perekrutan pekerja asing untuk pekerjaan berupah rendah dan berketerampilan rendah. Dampak kebijakan ini terutama dirasakan di sektor agrikultur, yang sebelumnya sangat bergantung pada pekerja migran dari Uni Eropa. Ketidakmampuan untuk segera mengisi posisi-posisi tersebut memperburuk kelangkaan di sektor ini.

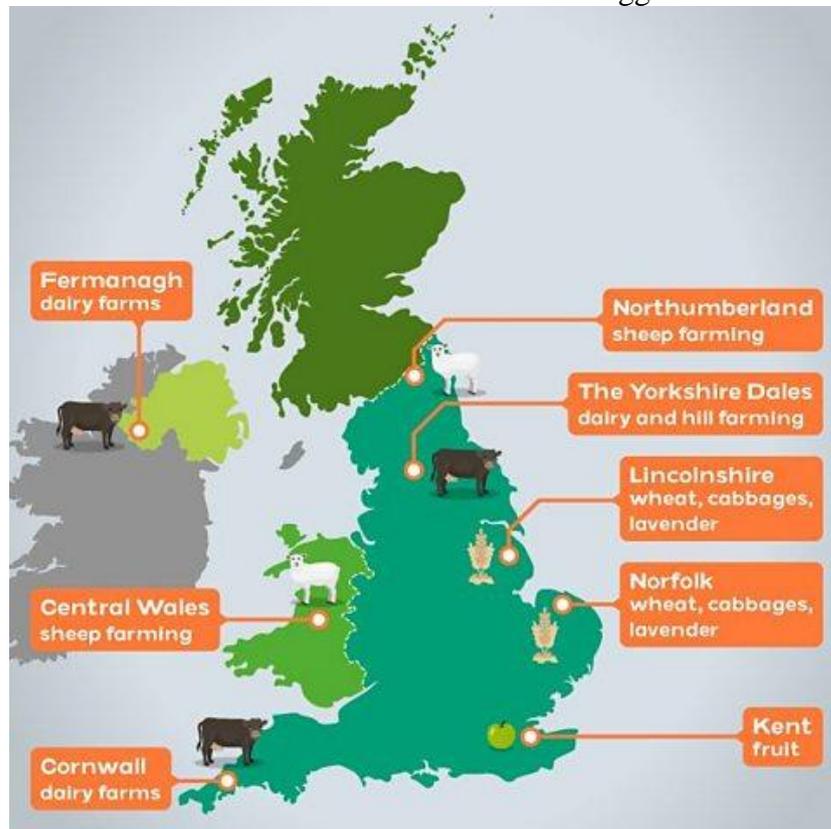
Pasar tenaga kerja Inggris pasca-referendum *Brexit* mengalami kelangkaan yang signifikan, ditandai dengan lonjakan tajam jumlah lowongan pekerjaan pada tahun 2022, yang mencapai puncaknya di 1,286 ribu. Kondisi ini diperburuk oleh beberapa faktor, termasuk peningkatan jumlah individu yang keluar dari pasar tenaga kerja karena penyakit jangka panjang, yang menyebabkan ketidakaktifan ekonomi sebesar 565 ribu orang pada tahun 2023. Selain itu, proporsi penduduk berusia 65 tahun ke atas meningkat dari 16,4% menjadi 18,6% pada tahun 2023, menyebabkan banyak pekerja pensiun lebih awal. Perubahan kebijakan imigrasi yang membatasi masuknya pekerja dari Uni Eropa juga turut memperparah kelangkaan tenaga kerja ini.

Dampak kelangkaan ini dapat menghambat pertumbuhan ekonomi, memicu inflasi, dan memburuknya kondisi keuangan publik. Sektor agrikultur Inggris terdampak oleh perubahan ini, karena sebelumnya sangat bergantung pada tenaga kerja migran Uni Eropa untuk pekerjaan musiman dan berkeahlian rendah, seperti di bidang hortikultura dan peternakan. Namun, berakhirnya kebebasan bergerak dan penerapan Sistem Imigrasi Berbasis Poin menyebabkan penurunan drastis jumlah pekerja migran. Bagian selanjutnya akan membahas lebih lanjut bagaimana sektor agrikultur di Inggris terdampak oleh kelangkaan ini dan mengapa penting bagi pemerintah untuk segera mengatasinya.

C. Deskripsi Sektor Agrikultur Inggris yang Terdampak

Sektor pertanian di Inggris memainkan peran penting dalam perekonomian negara, menyumbang sekitar £11,2 miliar dari PDB. Pada tahun 2021, sektor ini mengelola 71% dari luas daratan Inggris, mencakup sekitar 216.000 lahan pertanian. Pertanian di Inggris dibagi berdasarkan hasil produksinya, yaitu, pertanian tanaman umum, pertanian sereal, pertanian campuran, hortikultur, unggas, babi, dan susu (GOV, 2021, h.3). Persebaran hasil produksi pertanian Inggris secara umum digambarkan melalui Gambar 2.1.

Gambar 2.1
Persebaran Hasil Produksi Pertanian Inggris



Sumber: BBC. 2020. "Food and Farming in the UK". Diunduh melalui <https://www.bbc.co.uk/bitesize/articles/z4xsf82> 3 September 2024.

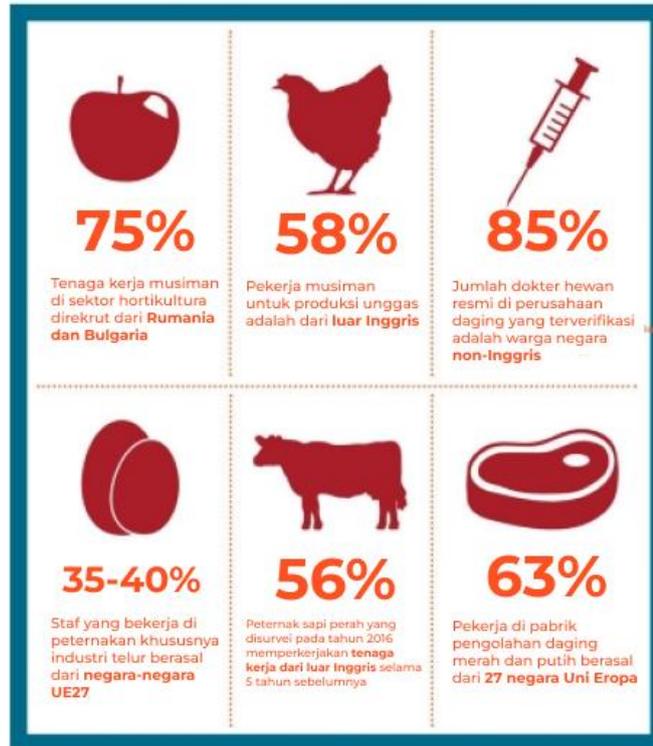
Gambar 2.1 memberikan gambaran mengenai keanekaragaman hasil produksi yang dipengaruhi oleh topografi dan iklim Inggris yang bervariasi sehingga menyebabkan beberapa sektor lebih terkonsentrasi di beberapa wilayah dibandingkan wilayah lainnya. Di Northumberland, peternakan domba mendominasi karena domba umumnya ditanakkan di daerah perbukitan, terutama di tempat yang musim panasnya sejuk dan curah hujannya tinggi. Fermanagh, Cornwall, dan The Yorkshire Dales terkenal dengan peternakan sapi perah yang berada di daerah perbukitan (DEFRA, 2022, h.7).

Di wilayah Lincolnshire, pertanian gandum, kubis, dan lavender menjadi hasil utama, serupa dengan Norfolk yang juga memproduksi komoditas yang sama berkat tanahnya yang subur dan ideal untuk pertanian. Sementara itu, Kent dikenal sebagai penghasil buah-buahan, terutama apel, dan sering disebut sebagai "*The Garden of England*" karena iklimnya yang mendukung hortikultura. Selain itu, unggas dapat

dipelihara di dalam ruangan dan membutuhkan lahan yang lebih sedikit dibandingkan dengan jenis peternakan lainnya (DEFRA, 2022, h.7). Oleh karena itu, peternakan unggas tidak terlalu bergantung pada faktor lingkungan seperti iklim, ketinggian, atau jenis tanah. Keanekaragaman ini mencerminkan bagaimana setiap wilayah di Inggris memanfaatkan karakteristik geografisnya untuk menghasilkan komoditas pertanian yang berbeda-beda, sehingga dapat memenuhi kebutuhan domestik dan ekspor.

Secara keseluruhan, terdapat sekitar 471.000 orang yang bekerja di sektor pertanian di Inggris, yang tersebar di berbagai wilayah dengan spesialisasi produksi masing-masing. Sebagian besar dari tenaga kerja ini, sekitar 58.000 orang, terdiri dari pekerja musiman atau lepas, yang sangat dibutuhkan di wilayah-wilayah dengan permintaan tinggi pada musim tertentu, seperti Kent untuk panen buah atau Lincolnshire dan Norfolk untuk produksi tanaman pangan (Parliament, 2023, h.1). Para petani di berbagai wilayah tersebut sangat bergantung pada tenaga kerja asing untuk mengisi posisi musiman ini, memastikan kelancaran produksi pertanian dan stabilitas pasokan komoditas di Inggris. Deskripsi untuk peran tenaga kerja asing pada agrikultur Inggris dapat dilihat pada Gambar 2.2.

Gambar 2. 2
Tenaga Kerja Asing di Industri Agrikultur Inggris 2016



Sumber: NFU. 2017. “Access To a Competent and Flexible Workforce”. Diunduh melalui <https://www.nfuonline.com/archive?treeid=105266> 20 Agustus 2024.

Pada Gambar 2.2 dijelaskan pada data tahun 2016, sektor agrikultur Inggris menunjukkan ketergantungan yang signifikan pada tenaga kerja asing, terutama dari negara-negara Uni Eropa. Berdasarkan data dari NFU, sebanyak 75% pekerja musiman di sektor hortikultura direkrut dari Rumania dan Bulgaria, sementara 58% pekerja musiman di industri unggas berasal dari luar Inggris (NFU, 2017, h. 4). Selain itu, 85% dokter hewan di perusahaan pengolahan daging yang terverifikasi adalah warga negara non-Inggris. Di industri peternakan telur, 35-40% staf berasal dari negara-negara Uni Eropa, dan 56% peternak sapi perah mempekerjakan tenaga kerja dari luar Inggris selama lima tahun sebelumnya. Pekerja di pabrik pengolahan daging sapi, babi, dan unggas juga didominasi oleh tenaga kerja asing, dengan 63% berasal dari 27 negara Uni Eropa.

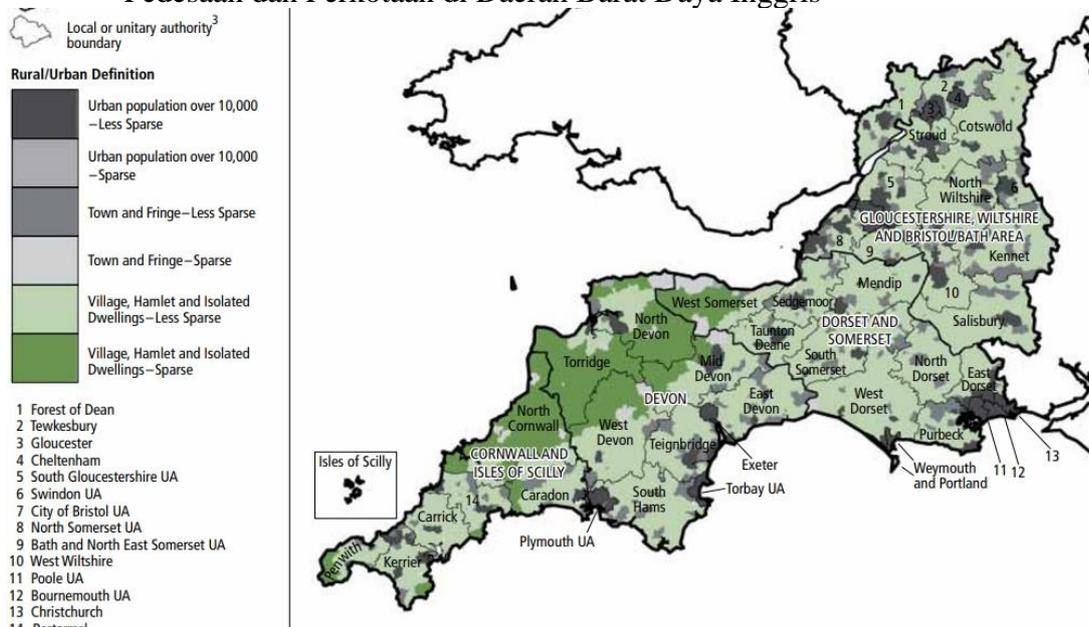
Ketergantungan yang tinggi pada tenaga kerja asing ini memiliki korelasi langsung dengan fenomena referendum *Brexit*. Seperti yang dijelaskan pada sub-

bab sebelumnya, perubahan kebijakan imigrasi Inggris setelah *Brexit* menyebabkan terjadinya kelangkaan tenaga kerja pada sektor agrikultur. Sebelumnya, Inggris mengikuti kebijakan Uni Eropa tentang pergerakan bebas yang memungkinkan warga negara Uni Eropa untuk bekerja di Inggris tanpa memerlukan visa. Namun, setelah Inggris keluar dari Uni Eropa, negara ini tidak lagi terikat dengan kebijakan tersebut. Salah satu perubahan utama adalah pengenalan sistem imigrasi berbasis poin. Sistem ini mengharuskan pekerja dari Uni Eropa dan negara lainnya untuk memenuhi persyaratan tertentu, seperti memiliki tawaran pekerjaan yang memenuhi syarat dan tingkat gaji minimum, keterampilan minimum, dan syarat bahasa yang membuat lebih sulit bagi pelamar pekerja asing, terutama di sektor-sektor keterampilan rendah, untuk masuk dan bekerja di Inggris.

Menggantikan tenaga kerja asing dan beralih pada tenaga kerja lokal untuk mengisi lowongan pada sektor agrikultur dinilai cukup sulit. Agrikultur di Inggris dipandang sebagai pekerjaan yang tidak menguntungkan karena sering dianggap sebagai pekerjaan bergaji rendah dan tidak memiliki prospek karir yang baik (McDonald's, 2022, h.2). Alasan lain mengapa pekerjaan ini tidak menarik bagi warga Inggris sendiri adalah lokasi pedesaan, jam kerja yang panjang, seringkali mendapati perlakuan tidak ramah, dan banyak orang dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dengan upah yang sama di tempat lain. Lokasi pekerjaan yang jauh diilustrasikan pada Gambar 2.3.

Gambar 2. 3

Pedesaan dan Perkotaan di Daerah Barat Daya Inggris



Sumber: GOV. 2012. “South West Regional Profile”. Diunduh melalui <https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/south-west-regional-profi-b1c.pdf> 23 September 2024.

Gambar 2.3 menampilkan peta wilayah Barat Daya Inggris, dengan konurbasi terbesar di Bristol, Bournemouth/Poole, dan Plymouth. Di sisi lain, wilayah pertanian terkonsentrasi terutama di Devon dan Somerset. Sebagai contoh, Devon memiliki total luas lahan pertanian sebesar 485.751 hektar (RSA, 2019, h.6). Namun, akses tenaga kerja domestik di Devon menghadapi tantangan signifikan. Salah satu faktor utamanya adalah jarak geografis, misalnya Bristol, sebagai pusat ekonomi utama dengan wilayah pedesaan Devon. Jarak Bristol ke daerah pertanian di Devon dapat mencapai lebih dari 100 kilometer, membuat perjalanan harian menjadi tidak praktis bagi pekerja lokal. Selain karena reputasi dan lokasi yang jauh, berdasarkan survei yang dilakukan oleh ONS, sektor agrikultur di Inggris dihadapkan pada tantangan penuaan tenaga kerja. Sebanyak 42% pekerja berusia 60 tahun ke atas, sementara 29% di antaranya berusia 65 tahun atau lebih (ONS, 2023, h. 2). Penuaan populasi pekerja ini menjadi faktor lain yang menekan pasokan tenaga kerja pasca referendum *Brexit*. Tekanan ini semakin meningkat setelah

pandemi Covid-19, yang memperburuk kemampuan sektor agrikultur untuk segera mengisi posisi kosong.

Pada masa transisi dari referendum *Brexit* hingga berakhirnya keanggotaan Inggris di Uni Eropa pada tahun 2020, sektor-sektor penting seperti hortikultura, produksi daging, dan logistik mengalami kesulitan signifikan dalam menemukan tenaga kerja yang memadai, terutama pada musim puncak. Dalam sektor hortikultura, kurang lebih 70.000 pekerja musiman dibutuhkan untuk memetik buah dan sayuran, kesulitan dalam merekrut tenaga kerja mengakibatkan keterlambatan hingga kegagalan panen yang cukup signifikan (Erina, 2021, h.1). Selanjutnya, industri daging, khususnya daging babi, juga merasakan dampak serupa. Pabrik pengolahan daging babi mengalami tingkat kekosongan tenaga kerja yang cukup tinggi, ditunjukkan dengan adanya sekitar 10.000 lowongan di seluruh peran yang ada di sektor tersebut pasca referendum *Brexit* (Goddard, 2022, h.2). Kesenjangan ini mempengaruhi kapasitas produksi dan distribusi produk daging babi, mengakibatkan ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran di pasar. Sebagai contoh, dalam sebuah laporan yang diterbitkan oleh *New Statesman*, disebutkan bahwa pada Desember 2021, sebanyak 30.000 ekor babi terpaksa dimusnahkan akibat kekurangan tenaga kerja yang mampu menangani proses penyembelihan dan pengolahan (Dunn, 2021, h.3). Zoe Davies, kepala eksekutif Asosiasi Babi Nasional, menambahkan bahwa hal ini disebabkan karena 60% hingga 80% pekerja rumah potong berasal dari Eropa Timur. Banyak dari mereka memilih untuk tidak kembali ke Inggris setelah pembatasan perjalanan terkait pandemi COVID-19 dicabut, yang memperburuk situasi tenaga kerja di sektor ini.

Selain itu, sektor logistik yang mendukung distribusi produk agrikultur juga tidak lepas dari masalah. *Office for National Statistics* (ONS), lembaga statistik resmi di Inggris, melaporkan bahwa jumlah pengemudi truk asal Uni Eropa yang bekerja di Inggris menurun drastis menjadi hanya 28.000 orang pada periode 2019-2020 (h.2). Kondisi ini menyebabkan kekurangan besar dalam jumlah pengemudi, dengan estimasi kebutuhan tenaga kerja mencapai 70.000 hingga 100.000 orang pada tahun berikutnya (Parliament, 2021, h.3). Kekurangan pengemudi truk

berdampak langsung pada proses distribusi hasil produksi agrikultur, yang pada gilirannya mempengaruhi suplai barang ke pasar.

Secara keseluruhan, dampak dari transisi *Brexit* terhadap sektor agrikultur, daging, dan logistik di Inggris sangat terasa, menciptakan efek domino yang mempengaruhi produksi, distribusi, dan stabilitas pasar. Tidak hanya merugikan para produsen, situasi ini juga memberikan tekanan lebih pada konsumen yang karena ketidakpastian pasokan akan menyebabkan kenaikan harga pangan. Tekanan ini menimbulkan perlunya pemerintah Inggris memberikan solusi untuk mengatasi kelangkaan tenaga kerja, terutama sektor agrikultur. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pada bab selanjutnya akan dipaparkan strategi apa saja yang Inggris ambil dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja pada sektor agrikultur pasca referendum *Brexit*.

BAB III

STRATEGI MENDATANGKAN TENAGA KERJA ASING, FASILITASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DAN INVESTASI AUTOMATISASI

Kelangkaan tenaga kerja yang terjadi pasca referendum *Brexit* memberikan implikasi yang cukup signifikan terhadap sektor agrikultur. Pada bab ini dijelaskan mengenai strategi yang dilakukan oleh pemerintah Inggris untuk mengatasi kelangkaan, berupa mendatangkan tenaga kerja asing, fasilitasi pendidikan dan pelatihan, dan investasi otomatisasi.

A. Mendatangkan Tenaga Kerja Asing Melalui Skema Pekerja Musiman (*Seasonal Worker Scheme*)

Skema pekerja musiman adalah jalur perekrutan tenaga kerja ke Inggris untuk bekerja di sub sektor agrikultur dengan durasi sementara. Skema ini diatur dibawah peraturan imigrasi yang merupakan kolaborasi antara *Department for Environment, Food and Rural Affairs* (DEFRA) dan *Home Office* atau Departemen Dalam Negeri. Pernyataan dalam kebijakan “*The UK's Points-Based Immigration System*” yang menyesuaikan dengan berakhirnya *Freedom of Movement*, memperkenalkan aturan imigrasi berbasis poin dengan adanya rute pekerja musiman untuk memberikan fleksibilitas berkelanjutan dalam memperkerjakan individu ke peran yang kurang terampil (Legislation, 2020, h.8).

Pertama kali, skema pekerja musiman digunakan oleh sektor agrikultur pada tahun 1945 sampai dengan 2013. Setelah perang dunia kedua, skema pekerja musiman di Inggris diciptakan untuk memungkinkan anak muda dari seluruh Eropa untuk bekerja di pertanian sebagai sumber tenaga kerja tambahan di musim puncak. Setelah 2013, *Migration Advisory Committee* (MAC), sebuah lembaga penelitian yang fokus pada analisis data migrasi di Inggris, menganggap tidak ada kekurangan langsung dalam pasokan tenaga kerja musiman, karena permintaan dapat dipenuhi oleh pekerja UE yang diizinkan datang ke Inggris tanpa visa, khususnya dari negara-negara Eropa Timur (McKinney, Coe, & Stewart, 2023, h.13). Sehingga pada tahun 2014, pemerintah Inggris mengakhiri skema pekerja musiman ini.

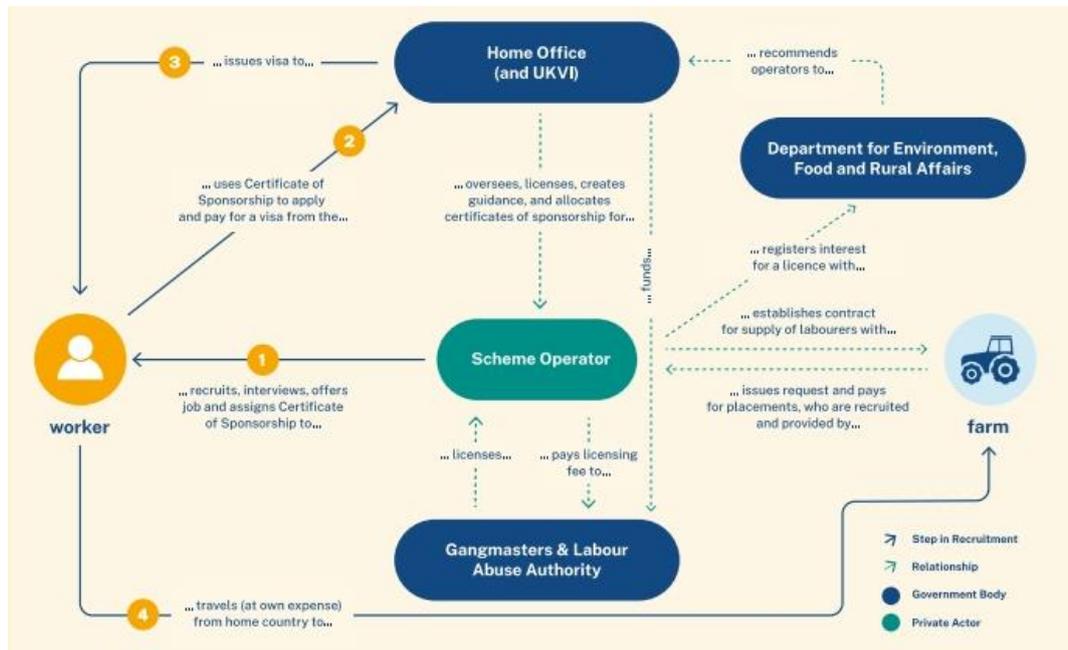
Penerapan skema yang dulunya dinilai pemerintah berhasil untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sementara di Inggris, membuat pemerintah mengaktifkan kembali skema ini untuk memenuhi permintaan tenaga kerja yang menurun dalam sektor agrikultur setelah *Freedom of Movement* (FoM) berakhir. Pasca referendum *Brexit*, pemerintah mengumumkan rencana uji coba skema pekerja musiman pada 6 September 2018 dengan membuka kuota 2.500 tenaga kerja asing untuk bekerja di industri hortikultura Inggris selama enam bulan. Uji coba mulai diterapkan pada 6 Maret 2019 (McKinney, Coe, & Stewart, 2023, h.18). Rencana skema ini diperkuat dengan saran dari MAC sebagai komite penasihat migrasi yang disampaikan melalui laporannya (MAC, 2018, h. 119):

“Menurut ONS, 99 persen pekerja pertanian musiman berasal dari negara-negara Uni Eropa dan sulit membayangkan skenario di mana tenaga kerja ini dapat berasal dari pasar tenaga kerja penduduk. Tidak ada sektor lain di mana mayoritas pekerja adalah migran. Jika tidak ada skema seperti itu, kemungkinan akan ada kontraksi dan bahkan penutupan banyak bisnis di bagian pertanian dalam jangka pendek, karena mereka saat ini sangat bergantung pada tenaga kerja ini.”

Selain saran dari MAC dalam laporannya, portal berita BBC melakukan survei pada tahun 2017, beberapa petani buah dan sayuran mengatakan sektor hortikultura membutuhkan 80.000 pekerja musiman untuk menanam, memetik, menilai, dan mengemas lebih dari 9 juta ton dan 300 jenis tanaman buah, sayuran, dan bunga di Inggris (BBC, 2017, h.3). Sehingga skema pekerja musiman diperlukan untuk diaktifkan kembali karena para petani tidak memiliki cukup pekerja untuk memanen hasil panen mereka karena kekurangan yang terjadi.

Gambar 3.1

Gambaran Umum Jalur Rekrutmen untuk *Seasonal Workers Scheme*



Sumber: FLEX. 2024. “Bound to Work: Improving Access to Redress on the UK’s Seasonal Worker Scheme”. Diunduh melalui https://labourexploitation.org/app/uploads/2024/05/FLEX_Bound-to-Work_Seasonal-Worker-Visa-Report-2work_FINAL.pdf 27 Agustus 2024.

Pada Gambar 3.1 dijelaskan proses rekrutmen dalam *Seasonal Workers Scheme* di Inggris melibatkan berbagai aktor dan tahapan. Pekerja musiman direkrut oleh *scheme operator* atau operator skema yang memiliki lisensi untuk melakukan perekrutan. Operator ini bertanggung jawab untuk mengidentifikasi calon pekerja, melakukan wawancara, menawarkan pekerjaan, dan mengeluarkan *Certificate of Sponsorship*. Dengan sertifikat tersebut, pekerja kemudian mengajukan permohonan visa kepada *Home Office (United Kingdom Visas and Immigration)* dan membayar biaya permohonan visa sebesar £298 pada saat penelitian ini ditulis. Setelah visa disetujui dan dikeluarkan oleh *Home Office*, pekerja dapat melakukan perjalanan ke Inggris dengan biaya mereka sendiri untuk memulai pekerjaan.

Pada tingkat kebijakan, *Department for Environment, Food and Rural Affairs* (DEFRA) memainkan peran penting dalam mendaftarkan petani yang membutuhkan tenaga kerja musiman dan memberikan rekomendasi tentang operator skema. DEFRA juga mengatur kontrak antara petani dan *scheme operator* terkait suplai pekerja. Di sisi lain, *Gangmasters & Labour Abuse Authority* (GLAA) sebagai otoritas yang bekerja untuk melindungi pekerja yang rentan dan

tereksploitasi, mengawasi dan melisensikan operator skema guna memastikan bahwa perekrutan dilakukan secara legal dan etis, serta mencegah eksploitasi tenaga kerja dalam proses pelaksanaannya. Petani berhubungan langsung dengan *scheme operator* untuk meminta pekerja musiman, yang kemudian ditempatkan di pertanian sesuai kebutuhan mereka.

Home Office dan GLLA memiliki tanggung jawab dalam pengawasan terhadap implementasi skema pekerja musiman. *Home Office* akan mengawasi pertanian melalui divisi *United Kingdom Visas and Immigration (UKVI)* dan GLLA akan memantau skema operator. Aturan-aturan mengenai tanggung jawab dan hak yang dimiliki oleh operator skema diatur dalam panduan “*Workers and Temporary Workers: Guidance for Sponsors Part 3: Sponsor Duties And Compliance*” yang dikeluarkan oleh *Home Office* dibawah aturan imigrasi. Ketentuan mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan oleh skema operator meliputi (McKinney, Coe, & Stewart, 2023, h.22):

- a. Memantau kesejahteraan pekerja (keselamatan di tempat kerja, waktu istirahat yang tepat, dan standar akomodasi)
- b. Memberikan izin bagi pekerja untuk melakukan pergantian majikan
- c. Tidak memungut biaya dari migran atas tawaran pekerjaan

Operator akan kehilangan izinnya jika gagal dalam memenuhi target dari kepatuhan imigrasi, meliputi:

- a. 95% pekerja yang disponsori oleh operator skema harus diberikan hak visanya
- b. 97% pekerja yang diberikan visa harus datang ke tempat kerja mereka
- c. 97% pekerja yang diberikan visa harus meninggalkan Inggris tepat waktu.

Selain operator, syarat, tugas, dan hak pekerja musiman diatur di dalam lampiran dari kebijakan imigrasi pada bagian *Temporary Work – Seasonal Worker*. Pelamar visa memiliki beberapa persyaratan formal untuk mendapatkan visa pekerja musiman. Pertama, pelamar visa harus mendaftarkan diri ke portal operator

skema untuk menerima tawaran pekerjaan dari operator skema. Operator skema yang dilisensikan oleh GLLA untuk sub sektor hortikultura pada awal uji coba skema tahun 2019 adalah *Concordia* dan *Pro-Force*. Setelah itu operator skema bertambah pada tahun 2023 menjadi HOPS, *Labour Solutions*, *Fruitful Jobs*, *Concordia*, *Ethero*, *Proforce* dan AGRI-HR. Kedua, pekerja akan diberikan sertifikat sponsor oleh operator skema. Setelah itu, pelamar dapat mengajukan visa dengan sertifikat sponsor dengan mendaftar secara online pada portal pemerintah Inggris di *gov.uk*. Pekerja tidak diperbolehkan tinggal di Inggris dalam jangka panjang, mengklaim manfaat, atau membawa keluarga mereka. Ketentuan lainnya adalah visa yang diberikan tidak dapat diperpanjang selama lebih dari dua belas bulan (McKinney, Coe, & Stewart, 2023, h.22).

Dalam perkembangannya skema ini dievaluasi dan mendapati bahwa tidak hanya sub sektor hortikultura yang membutuhkan bantuan tenaga kerja asing pada masa musim puncak, tetapi juga sub sektor unggas. *National Farmers' Union* (NFU), perwakilan pertanian Inggris, menerima pembaruan pada tanggal 13 September 2022 bahwa operator untuk rute visa pekerja musiman baru untuk sektor unggas adalah *ProForce Ltd* dan *RE Recruitment Ltd* dengan kuota 2.000 visa sektor perunggasan yang direncanakan akan berlangsung sampai 2024. Skema pekerja musiman untuk pekerja unggas mulai dikeluarkan pada 18 Oktober 2022 (NFU, 2022, h. 2).

Tabel 3. 1
Ketentuan Tugas Skema Tenaga Kerja Musiman

Tugas di sektor hortikultura	Tugas di sektor produksi unggas
1. Pemeliharaan tanaman	1. Tukang daging (kode pekerjaan SOC 2020 5431)
2. Panen tanaman	2. Pengolahan unggas (kode pekerjaan SOC 2020 5433)
3. Pembangunan dan pembongkaran terowongan	3. Operator mesin pengolahan produk unggas (kode pekerjaan SOC 2020 8111)
4. Instalasi dan pemeliharaan irigasi	4. Penangkap/pawang unggas (kode pekerjaan SOC 2020 9111)
5. Pengemasan dan pengolahan hasil panen	5. Vaksinator unggas (kode pekerjaan SOC 2020 9119)
6. Mempersiapkan dan membongkar area media tanam	6. Pengemas daging unggas (kode pekerjaan SOC 2020 9132)
7. Pekerjaan produksi primer umum di bidang hortikultura yang dapat dimakan dan hias	
8. Kegiatan yang berkaitan dengan pengawasan tim pekerja hortikultura	
9. Kegiatan yang berkaitan dengan pengawasan tim pekerja hortikultura	
a. Jika pelamar disponsori di sektor hortikultura atau di sektor produksi unggas untuk kode pekerjaan SOC 2020 8111, 9111, 9119 atau 9132, mereka akan dibayar setidaknya £11.44 untuk setiap jam kerja dan menerima setidaknya 32 jam gaji setiap minggu.	
b. Jika pelamar disponsori di bawah kode pekerjaan SOC 2020 5431 atau 5433 di sektor produksi unggas, mereka akan dibayar setidaknya £15.88 untuk setiap jam kerja dan £38,700 per tahun.	

Sumber: Home Office. 2024. "Immigration Rules". Diunduh melalui <https://www.gov.uk/guidance/immigration-rules/immigration-rules-appendix-t5-temporary-worker-seasonal-worker> 15 Juni 2024.

Ketentuan tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja musiman baik untuk sub sektor hortikultura dan unggas dalam skema ini dijelaskan pada **Tabel 3.1**. *Standard Occupational Classification* (SOC) merupakan standar klasifikasi

pekerjaan Inggris yang diadaptasi dari standar ILO digunakan untuk pencocokan pekerjaan oleh agen tenaga kerja dan pengembangan kebijakan pasar tenaga kerja pemerintah. Pekerja hortikultura diizinkan untuk datang ke Inggris dalam jangka waktu maksimal 6 bulan dalam setiap periode 12 bulan (GOV, 2024, h.1). Ini berarti, meskipun mereka bisa bekerja di Inggris selama setengah tahun, mereka harus meninggalkan Inggris dan hanya bisa kembali setelah periode 12 bulan dari kedatangan pertama mereka.

Sedangkan pekerja unggas memiliki ketentuan yang lebih pendek untuk durasi kerja. Para pekerja unggas hanya dapat bekerja di Inggris selama periode yang mencakup waktu sibuk musim liburan dan panen, yaitu dari 2 Oktober hingga 31 Desember. Sedangkan, untuk ketentuan besaran upah pekerja musiman disesuaikan dengan *national living wage* Inggris, setidaknya pekerja mendapatkan upah sebesar £11.44 untuk setiap jam kerja. Terdapat pengecualian untuk pekerja tukang daging dan pengolahan unggas karena memerlukan keterampilan yang lebih tinggi dalam klasifikasi SOC, setidaknya mereka mendapatkan upah sebesar £15.88 untuk setiap jam kerja (GOV, 2024, h.4).

Berdasarkan ketentuan tersebut kemudian skema pekerja musiman diimplementasikan mulai tanggal 6 Maret 2019 dengan membuka 2.500 kuota. Setelah uji coba skema visa pekerja musiman dilakukan, implementasi ini menunjukkan dampak positif baik dari sudut pandang pekerja maupun operator skema. Pada Tabel 3.3 diperlihatkan pemenuhan target imigrasi untuk skema operator pada tahun 2019. Berdasarkan data dari *Home Office*, persyaratan untuk persetujuan visa sebesar 90% berhasil dipenuhi oleh kedua operator, yaitu *Concordia* dan *Pro-Force* (GOV, 2020, h.7). Persyaratan ini diberlakukan untuk memastikan operator merekrut pekerja yang sesuai.

Tabel 3. 2

Pemenuhan Target Imigrasi untuk Skema Operator dengan Ketentuan 2019

Metrik Kinerja	Operator Pertunjukan
Setidaknya 90 persen migran yang disponsori oleh operator harus berhasil mengajukan izin masuk (visa)	99,96%
Setidaknya 95 persen migran yang disponsori oleh operator dan diberikan visa harus tiba di tempat kerja mereka	100%
Setidaknya 95 persen migran yang disponsori oleh operator dan memperoleh visa kembali ke luar negeri pada akhir masa tinggal mereka	99,8%

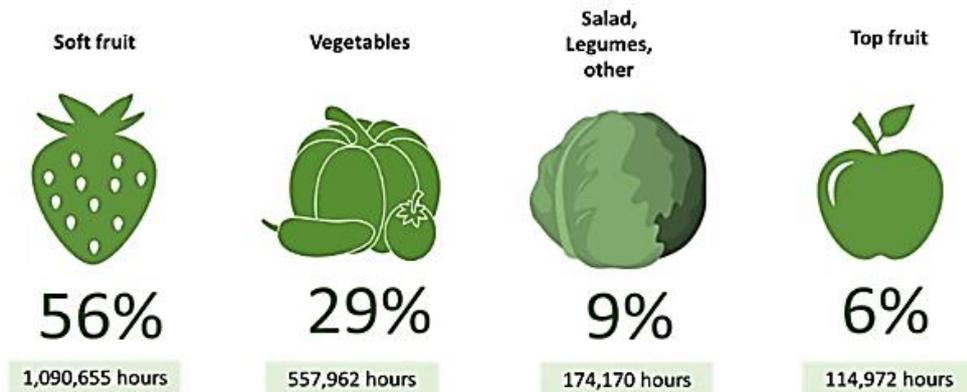
Sumber: GOV. 2020. "Seasonal Workers Pilot 2019 Review – Appendices A Summary of Data Used to Inform the Seasonal Workers Pilot 2019 Review" Diunduh melalui https://assets.publishing.service.gov.uk/media/61b895348fa8f50381640549/Seasonal_Workers_Pilot_2019_Review_Appendices.pdf 15 Agustus 2024.

Selain itu, pada Tabel 3.2 juga digambarkan target skema operator harus memastikan 95% pekerja harus meninggalkan Inggris tepat waktu juga tercapai lebih dari target, dengan lebih dari 99% pekerja musiman meninggalkan negara tersebut sesuai masa visa mereka. Data ini menunjukkan bahwa proses seleksi pekerja oleh operator berjalan efektif dari perspektif keamanan migrasi. Pada tahun 2020, langkah-langkah pengendalian imigrasi diperketat, termasuk menaikkan target menjadi 95% dan 97% untuk memastikan standar yang dicapai di tahun pertama tetap terjaga dan ditingkatkan (GOV, 2020, h.7).

Dari sisi pekerja musiman yang mendaftarkan diri, survei yang dilakukan oleh *Home Office* memperlihatkan bahwa 62% dari 654 responden pekerja musiman pada tahun 2019 menilai skema ini memberikan peluang kerja dengan penghasilan lebih tinggi dibandingkan negara asal mereka. Sebanyak 96% responden dibayar tepat waktu. Hal ini memperlihatkan skema ini menjanjikan untuk direkomendasikan dan mendatangkan lebih banyak pekerja musiman. Persebaran tugas pekerja musiman pada uji coba skema memiliki alokasi dengan variasi jam kerja yang ditunjukkan pada Gambar 3.2.

Gambar 3. 2

Jumlah Jam Kerja Menurut Jenis Tanaman Pada Uji Coba Skema Pekerja Musiman Tahun 2019



Sumber: GOV. 2024. "Research and Analysis Seasonal Workers Pilot Review 2019". Diunduh melalui <https://www.gov.uk/government/publications/seasonal-workers-pilot-review/seasonal-workers-pilot-review-2019#background> 5 Agustus 2024.

Pada Gambar 3.2 dijelaskan alokasi jam kerja yang dibutuhkan oleh para pekerja musiman dikategorikan menjadi jenis buah lunak, sayuran, kacang-kacangan, dan buah-buahan yang tumbuh di pohon. Berdasarkan evaluasi yang dikeluarkan oleh *Home Office* dapat dilihat bahwa sebesar 56% dari total jam kerja dialokasikan untuk buah lunak yaitu dengan total 1.909.655 jam pengerjaan. Sifat buah lunak yang rapuh menyebabkan adanya kebutuhan untuk dipetik sendiri dan tidak dapat bergantung pada alat. Selain alokasi jam kerja, tinjauan keamanan dan kesejahteraan bagi pekerja menunjukkan adanya 22% laporan terhadap diskriminasi, rasisme, atau perlakuan buruk yang didapatkan oleh tenaga kerja musiman (GOV, 2024, h.8). Melihat hal ini, skema operator perlu untuk meningkatkan pengawasan untuk periode selanjutnya agar tetap menjamin keamanan bagi pekerja yang datang.

Uji coba skema pekerja musiman pada tahun 2019 menunjukkan aspek-aspek positif dalam mengatasi transisi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja musiman. Meskipun skema ini masih perlu perbaikan dari aspek kesejahteraan, skema tenaga kerja dilanjutkan untuk tahun selanjutnya dengan peningkatan kuota dan perluasan sub sektor yang dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Kuota Visa Tenaga Kerja Musiman 2019-2023

Visa Pekerja Musiman					
	2019	2020	2021	2022	2023
Kuota	2.500	10.000	30.000	40.000	57.000
Operator Skema	2	2	4	4-5	6
Visa Dikeluarkan	2.493	7.211	29.587	34.484	32.724
Pelamar Berdasarkan Kebangsaan	Ukraina (91%)	Ukraina (87%)	Ukraina (67%)	Ukraina (21%)	Kirgistan (47%)
	Moldova (7%)	Moldova (4%)	Rusia (8%)	Kirgistan (13%)	Tajikistan (17%)
	Rusia (2%)	Belarusia (3%)	Bulgaria (4%)	Uzbekistan (12%)	Kazakhstan (15%)

Tahun 2021 mencakup visa untuk pekerja unggas, tukang daging babi, dan pengemudi makanan HGV
 Sumber: GOV. “Review of the Seasonal Worker Visa” Diunduh melalui <https://www.gov.uk/government/publications/seasonal-worker-visa-review/review-of-the-seasonal-worker-visa-accessible> 5 Agustus 2024.

Awalnya, kuota visa tenaga kerja musiman pada tahun 2019 adalah 2,500 khusus untuk sub sektor hortikultura karena sub sektor beroperasi berdasarkan musim panen (lihat **Tabel 3.3**). Pada tahun 2020 pemerintah memperluas sub sektor menjadi hortikultura dan unggas. Hal ini menyebabkan peningkatan kuota visa yang signifikan setiap tahunnya, dari 2.500 pada 2019 hingga 57.000 pada 2023. Jumlah visa yang dikeluarkan pun meningkat, meski tidak selalu mencapai kuota maksimum. Mayoritas pelamar pada awalnya berasal dari Ukraina, namun seiring waktu, komposisi ini berubah, dengan pelamar dari Kirgistan, Tajikistan, dan Kazakhstan menjadi dominan pada 2023 (Parliament, 2023, h.1). Skema ini mencerminkan upaya Inggris dalam menyesuaikan diri terhadap tantangan tenaga kerja sektor agrikultur pasca-*Brexit*, dengan melibatkan lebih banyak operator skema dan memperluas cakupan visa untuk sektor lain seperti pekerja unggas. Pada tahun 2024 kuota ini meningkat menjadi antara 45,000 hingga 55,000 per tahun, dengan tambahan hingga 2,000 visa untuk pekerja unggas jika diperlukan untuk memenuhi permintaan pada musim puncak.

Skema pekerja musiman telah diimplementasikan dan menjadi sumber tenaga kerja bagi peternakan dan pertanian di Inggris. Penambahan kuota dibuka oleh *Home Office* pada setiap tahunnya bertujuan untuk menyesuaikan kebutuhan pekerja. Namun, skema ini masih mengalami tantangan dalam penerapannya. Pertama, durasi pekerjaan ini dinilai kurang fleksibel untuk masa panen dan tidak dapat untuk berpindah ke sub sektor agrikultur lainnya. Kedua, pekerja pertanian

musiman sangat rentan terhadap eksploitasi dan perlakuan buruk sehingga perlu untuk adanya pengawasan yang benar dari operator skema (DEFRA, 2024, h.26).

Dalam rangka mengatasi tantangan-tantangan tersebut, pemerintah memiliki komitmen untuk memastikan peningkatan jumlah pekerja musiman yang diizinkan untuk bekerja di sektor agrikultur. Pemerintah juga berencana untuk meningkatkan kerjasama dengan negara-negara asal pekerja guna memastikan ketersediaan tenaga kerja yang memadai. Terakhir, pemerintah akan meningkatkan kontrol terhadap rekrutmen, penyediaan pelatihan bagi pekerja musiman, dan upaya untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja (GOV, 2024, h. 35).

Banyak pertanian di Inggris mengalami kekurangan tenaga kerja musiman pasca referendum *Brexit* yang disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah sifat pekerjaan pertanian itu sendiri, yang seringkali menuntut tenaga kerja keras dan dalam kondisi yang tidak selalu ideal. Lokasi pedesaan yang terpencil dari pertanian-pertanian ini juga menambah tantangan dalam menarik pekerja lokal, karena akses yang sulit dan jarak yang jauh dari pusat-pusat populasi. Selain itu, perubahan dalam dinamika pasar tenaga kerja dan daya tarik pekerjaan pertanian dibandingkan sektor lain juga turut mempersulit pasar tenaga kerja.

Strategi skema pekerja musiman dirancang dengan tujuan utama untuk mendapatkan tenaga kerja untuk mengatasi kelangkaan yang terjadi di sektor agrikultur. Skema ini berhasil menyediakan solusi sementara bagi kekurangan tenaga kerja di sektor agrikultur Inggris pasca-*Brexit*, terutama setelah berakhirnya *Freedom of Movement* yang membatasi akses pekerja dari Uni Eropa. Meskipun skema ini mengalami kesuksesan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja musiman, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti durasi kerja yang dinilai kurang fleksibel dan kerentanan pekerja terhadap eksploitasi serta perlakuan buruk. Pemerintah Inggris berkomitmen untuk memperbaiki skema ini dengan meningkatkan jumlah pekerja yang diizinkan bekerja, memperluas cakupan sektor, memperketat pengawasan, serta menjalin kerjasama lebih lanjut dengan negara asal pekerja guna memastikan perlindungan hak-hak mereka. Selain berfokus pada mendatangkan tenaga kerja asing, pemerintah menilai bahwa adanya strategi

investasi yang harus diterapkan agar dapat memulai transisi dalam kemajuan pertanian sekaligus mengurangi ketergantungan terhadap tenaga kerja asing.

B. Investasi Otomatisasi

Investasi terhadap otomatisasi adalah bagian dari rencana pemerintah "*Agricultural Transition Plan 2021 to 2024*". Rencana ini bertujuan untuk memastikan ketahanan dan keberlanjutan pangan, dan mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja migran melalui otomatisasi dan perekrutan domestik pada sektor agrikultur (DEFRA, 2020, h.19). Otomatisasi dalam bentuknya yang paling sederhana adalah di mana sistem operasional melakukan tugas dengan sedikit atau tanpa membutuhkan manusia, seringkali melakukan tugas yang berulang, kotor, atau berbahaya yang sebelumnya dilakukan oleh manusia (DEFRA, 2022, h.3).

Kebanyakan petani mengalami kesulitan modal untuk mengadopsi teknologi pertanian, sehingga pemerintah menyediakan dana hibah melalui DEFRA dan UKRI sejak 2021 hingga 2023. *Farming Investment Fund* (FIF), bagian dari "*Agricultural Transition Plan 2021 to 2024*", bertujuan meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan sektor pertanian Inggris serta mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja musiman. FIF mendanai peralatan teknologi melalui *Farming Equipment and Technology Fund* (FETF) untuk membantu petani berinovasi dengan cara yang lebih ramah lingkungan. Investasi otomatisasi dapat mengurangi ketergantungan sektor agrikultur pada tenaga kerja musiman dan menjadi usaha dalam menyerap pekerja rumah tangga yang bersedia dan mampu. Meningkatkan otomatisasi juga memiliki potensi manfaat tambahan untuk meningkatkan produktivitas sektor hortikultura.

Dukungan terhadap strategi ini dibahas dalam sidang parlemen dengan topik *Brexit and the Labour Market (Economic Affairs Committee Report) Volume 788* pada 8 Februari 2018, disampaikan bahwa perlu adanya peningkatan otomatisasi dan insentif finansial karena ketidakpastian yang dimiliki pemilik modal tetap tinggi walaupun sistem migrasi sudah ditetapkan untuk memberika pasokan tenaga kerja. Diharapkan Inggris dapat merespons secara fleksibel terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja dan kondisi ekonomi. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong perusahaan untuk meningkatkan penggunaan otomatisasi guna mengisi kekurangan

tenaga kerja. Karena hanya mengandalkan imigrasi saja dapat memperburuk kelangkaan tenaga kerja, terutama dalam sektor yang sangat tergantung pada pekerja migran. Ini bisa menyebabkan penurunan produksi dan potensi kerugian ekonomi (Lords, 2018, h.17).

Uji coba pengembangan otomatisasi akhirnya dibahas melalui sidang parlemen pada topik *Fruit and Vegetable Harvest* Volume 803: pada Kamis 30 April 2020 disampaikan oleh anggota House of Lords, John Eric Gardiner (Parliament, 2020, h.2):

“Dulunya terdapat Eropa timur menyumbang 70% dari pemetik yang kembali untuk salah satu produsen buah beri terkemuka di Inggris, yang berbasis di Godalming. Penting bagi kita untuk memajukan teknologi untuk membawa perbaikan dan produksi yang lebih berkelanjutan. Inisiatif transformasi produksi pangan yang didanai pemerintah dan skema produktivitas berkelanjutan adalah tentang meningkatkan otomatisasi. Saya tertarik untuk membaca Tiptree dan University of Essex dalam pengembangan pemanen stroberi robotik, misalnya.”

Untuk mendapatkan dana hibah melalui *Farming Equipment and Technology Fund* (FETF), petani harus melalui beberapa tahapan. Pertama, usaha pertanian harus berada di Inggris karena hibah ini merupakan bagian dari kebijakan pertanian nasional. Selain itu, usaha pertanian yang dijalankan harus sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, baik untuk pertanian skala kecil maupun besar, serta mendukung inovasi dan keberlanjutan. Petani juga diharuskan untuk menggunakan teknologi atau peralatan yang ramah lingkungan dan inovatif, sesuai dengan daftar peralatan yang disetujui.

Setelah itu, petani mengajukan proposal melalui portal pemerintah yang mencakup rincian proyek, tujuan, serta peralatan yang diperlukan. Proposal tersebut akan dievaluasi secara kompetitif berdasarkan dampaknya terhadap produktivitas dan keberlanjutan lingkungan, dengan proyek berperingkat tertinggi yang diprioritaskan untuk pendanaan. Jika proposal diterima, petani akan diberi pemberitahuan. Setelah menerima dana melalui *Rural Payments Agency*, mereka harus melaksanakan proyek sesuai dengan rencana yang disetujui dan melaporkan perkembangan serta hasil proyek tersebut sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Melihat hal ini, FIF menjadi bagian dari solusi jangka panjang untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja di sektor pertanian dengan membantu petani

meningkatkan efisiensi operasional melalui teknologi dan investasi yang didukung oleh hibah pemerintah yang besarnya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3. 4
Jumlah Proyek dan Hibah yang Diberikan untuk *Farming Equipment and Technology Fund*

Tahun	Jumlah Klaim Proyek	Dana Klaim (£)juta
2022	3.182	£3.36 juta
2023	3.241	£3.43 juta

Sumber: GOV. 2024. “Automation in Horticulture Review” Diunduh melalui <https://www.gov.uk/government/publications/agricultural-transition-plan-2021-to-2024/agricultural-transition-plan-update-january-2024> pada 5 Agustus 2024 (telah diolah kembali).

Pada Tabel 3.4 terlihat adanya peningkatan dalam jumlah klaim proyek dan dana hibah yang diberikan melalui skema *Farming Equipment and Technology Fund* di sektor peternakan dan pertanian dari tahun 2022 ke 2023. FIF telah memberikan hibah untuk lebih dari 3.000 proyek. Pada tahun 2022, terdapat 3.182 klaim proyek dengan total dana klaim sebesar £3.36 juta, sementara pada tahun 2023 jumlah klaim proyek meningkat menjadi 3.241 dengan dana klaim sebesar £3.43 juta(DEFRA, 2024, h.3). Peningkatan dalam penggunaan skema hibah ini menjadi indikator pengurangan ketergantungan sektor peternakan dan pertanian pada tenaga kerja migran, karena teknologi yang didanai mampu menggantikan beberapa fungsi yang sebelumnya dilakukan oleh tenaga kerja migran.

Pekerjaan dalam pertanian yang dapat diotomatisasi oleh robot merupakan pekerjaan seperti memetik buah, menanam, transplantasi, memanen, menyemai, menyemprot, dan menyiangi. Sedangkan sistem manajemen ternak yang dapat diotomatisasi melingkupi tugas-tugas seperti penimbangan, inkubasi, pemerahan, dan pemberian makan (Chudasama, 2023, h.1). Implementasi teknologi ini masih dalam tahap pengembangan, dan beberapa jenis robot sudah mulai diuji coba di berbagai bidang untuk melihat efektivitasnya dalam menggantikan tenaga kerja

manusia di sektor pertanian dan peternakan. Beberapa proyek berhasil mendapatkan hibah untuk membantu operasional pertanian mereka seperti *Rotating Cow Brushes* untuk membersihkan sapi di *Throstle Nest Farm* dan *Thorvald* alat untuk membantu meminimalisir pantogen yang terjadi diperkebunan stroberi di *Clock House Farm Ltd* dan *Hugh Lowe Farm Ltd*.

Throstle Nest Farm adalah pertanian seluas 300 hektar di Pilling, Lancashire. David Wilkinson telah bertani di *Throstle Nest* selama lebih dari 40 tahun dan saat ini memiliki 300 ekor sapi. David mengajukan dana hibah melalui FIF jenis Teknologi Pertanian (FETF), yang memberikan hibah antara £1.000 dan £25.000 untuk alat *Rotating Cow Brushes* untuk membersihkan sapi (GOV, 2024, h.1). Penggunaan robot otomatis dapat mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja migran, terutama untuk pekerjaan manual yang terkait dengan pemeliharaan dan pembersihan hewan.

Gambar 3. 3

Rotating Cow Brushes Alat Pembersih Sapi Otomatis



Sumber: GOV. 2022. "Automation Review" Diunduh melalui <https://publications.parliament.uk/pa/cm201011/cmselect/cmsctech/619/61913.htm> pada 5 Agustus 2024.

Implementasi investasi yang diberikan pemerintah terbilang cukup mudah untuk diajukan oleh petani. Sehingga proses aplikasi proyek untuk mendapatkan hibah seharusnya tidak menjadi kendala, dibuktikan dengan pendapat David, pemilik peternakan, yang menyampaikan bahwa (RPA, 2024, h.1):

"Saya harus mengatakan bahwa proses pengajuan hibah sangat mudah. Anda bahkan tidak perlu mendapatkan penawaran. Anda cukup memilih

item yang Anda inginkan dan tim pemberi hibah akan mengatakan berapa persentase yang akan mereka masukkan ke dalamnya karena peralatan yang berbeda dicetak pada titik yang berbeda. Yang perlu Anda lakukan untuk dibayar adalah menunjukkan bahwa Anda telah membeli barang yang benar. Otomatisasi ini memberikan kemudahan bagi ketidakpastian tenaga kerja akhir-akhir ini.”

Selanjutnya, contoh proyek pada sektor perkebunan, terdapat uji coba penerapan robot otonom untuk mengatasi penyakit jamur pada tumbuhan. Thorvald merupakan robot otonom yang dikembangkan oleh *Saga Robotics* berfokus pada pengurangan embun tepung melalui perawatan UV-C. Embun tepung adalah penyakit jamur yang menyerang berbagai macam tanaman. Teknologi ini telah diuji coba di Inggris sejak 2019. Penerapan dari robot ini sudah dapat mengontrol penuh patogen selama musim tanam Inggris di kedua pertanian yang telah dioperasikannya untuk merawat tanaman. Robot Thorvald (lihat Gambar 3.4) memberikan perawatan UV-C dari Maret hingga Oktober 2021 untuk melindungi tanaman stroberi di sekitar 10,6 hektar lahan di *Clock House Farm Ltd* dan 2 hektar di *Hugh Lowe Farm Ltd*, keduanya di Kent.

Gambar 3. 4
Thorvald



Sumber: Thorvald. 2022. “Saga Robotics Delivers Excellent Results In Their Biggest Season Yet” Diunduh melalui <https://sagarobotics.com/saga-robotics-delivers-excellent-results-in-their-biggest-season-yet/> 5 Agustus 2024.

Selama uji coba, dijelaskan bahwa tidak ada pertanian yang perlu menyemprot tanaman stroberi mereka dengan segala jenis bahan kontrol kimia yang menargetkan embun tepung dimana ini merupakan berita baik bagi para petani dan

konsumen. Oli Pascall, *Managing Director, Clock House Farm*, menyampaikan melalui tiga robot pertama yang digunakan di *Clock House Farm* memberikan hasil yang baik pada tahun 2020, meskipun ada kebutuhan untuk intensitas UV-C yang lebih kuat. Tantangan tersebut telah diatasi dengan hasil yang lebih baik pada tahun 2021, yang memberikan perlindungan pada tanaman. Penerapan uji coba menunjukkan bahwa sepanjang musim, robot mereka telah berhasil merawat lebih dari 7.300 kilometer tanaman stroberi dengan efisiensi tinggi dan tanpa kegagalan (Thorvald, 2022, h.1). Petani dapat mengalokasikan sumber daya manusia dengan lebih efisien dengan robot ini, terutama di daerah yang membutuhkan pengawasan manusia dan tenaga kerja terampil.

Selain dari kesuksesan dalam perjalanan investasi otomatisasi, peternakan di *East Midlands* melalui wawancaranya dengan NFU, menyampaikan bahwa mereka berinvestasi untuk pengembangan tanaman brokoli yang akan menelan biaya £ 5 juta. Investasi ini berarti bahwa alih-alih 200 orang diperlukan untuk mengoperasikan jalur tersebut, hanya 100 orang yang dibutuhkan (GOV, 2024, h.5). Sehingga dapat dilihat bahwa pertanian dapat memangkas setengah pekerja mereka, namun masih membutuhkan tenaga kerja musiman untuk mengoperasikan jalur bahkan setelah investasi besar ini.

Menjelang akhir tahun 2023, diumumkan bahwa sembilan belas inovasi proyek yang berfokus pada pengembangan teknologi robotik dan otomasi akan menerima bantuan sebesar £12,5 juta dari pemerintah (Chudasama, 2023, h.4). Secara spesifik proyek inovasi ini akan berkaitan dengan pengembangan beberapa sistem pertanian. Pertama, pengembangan sistem yang mampu memprediksi secara akurat dan meningkatkan kualitas hasil panen, yang akan mengurangi limbah dari panen, dan mengoptimalkan jadwal kerja dan panen. Kedua, sistem untuk memetakan dan memantau kebun anggur secara digital menggunakan robot, drone, dan sensor. Ketiga, pengembangan sistem navigasi untuk kendaraan robot berbasis lapangan yang akan meningkatkan akurasi, sekaligus memungkinkan navigasi yang aman di halaman pertanian dan operasi lapangan.

Dalam hal memengaruhi permintaan tenaga kerja, otomatisasi menghadirkan tantangan dan peluang bagi sektor agrikultur. Khususnya untuk hortikultura di

Inggris bervariasi baik dalam lingkungan operasi maupun tanaman, dan variasi ini telah membuat tantangan bagi inovasi otomatisasi untuk menggantikan tenaga kerja. Beberapa tugas dalam hortikultura menghadirkan tantangan signifikan dalam hal otomatisasi. Misalnya, setiap jenis tanaman membutuhkan robot khusus yang dirancang untuk memenuhi karakteristik uniknya, namun belum semua jenis tanaman memiliki teknologi robotik yang sesuai. Selain itu, memanen buah-buahan yang lunak, rapuh, dan rentan terhadap memar merupakan salah satu tantangan terbesar, karena proses ini memerlukan sentuhan yang halus dan presisi tinggi, yang masih sulit dicapai oleh sistem otomatis saat ini.

Peluang datang dari kemajuan dalam otomatisasi bisa menjadi alternatif potensial untuk tenaga kerja musiman migran, tetapi teknologi saat ini belum cukup maju untuk sepenuhnya menghilangkan kebutuhan akan pekerja musiman. Dukungan tambahan dari pemerintah, seperti pinjaman tanpa bunga atau peningkatan investasi publik, dapat mempercepat proses adopsi otomatisasi di sektor ini.

Pemerintah berambisi untuk meningkatkan otomatisasi di sektor agrikultur, membantu meningkatkan produktivitas dan membantunya beralih dari tenaga kerja migran berketerampilan rendah secepat mungkin. Pengembangan strategi otomatisasi ini diperkuat dengan pernyataan Douglas-Mill, Wakil Sekretaris *Department for Environment, Food and Rural Affairs* (DEFRA), dalam sidang parlemen (Parliament, 2024, h.2):

“Pada bulan Februari, kami mengumumkan penawaran hibah terbesar yang pernah ada untuk sektor pertanian, dengan total £427 juta. Ini termasuk menggandakan investasi dalam produktivitas dan inovasi dalam pertanian menjadi £ 220 juta tahun ini. Ini memberikan dukungan bagi petani untuk berinvestasi dalam otomatisasi dan robotika, serta instalasi tenaga surya untuk membangun keamanan energi di pertanian.”

Melalui rencana transisi agrikultur petani akan dibantu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di Inggris dan memastikan bahwa sektor pertanian dapat berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan lingkungan dan keberlanjutan ekonomi.

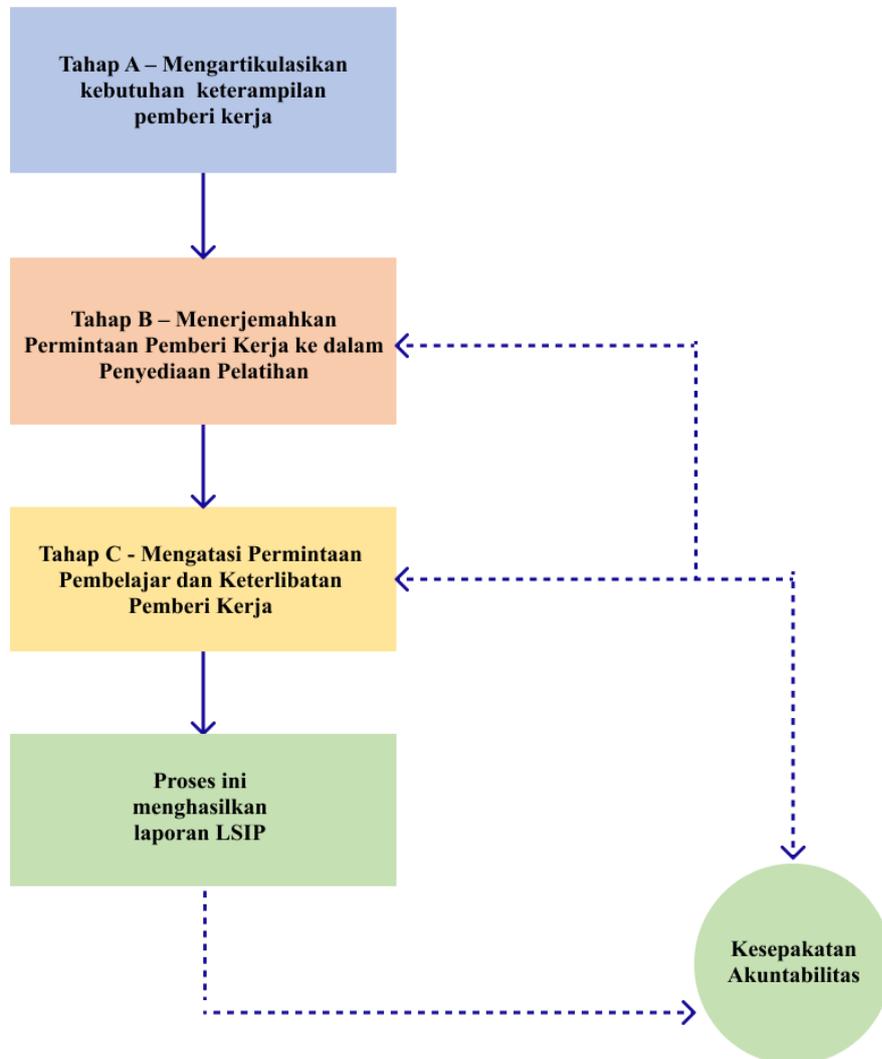
C. Fasilitasi Pendidikan dan Pelatihan melalui *Skills and Post-16 Education Act*

Kebijakan *Skills and Post-16 Education Act* disetujui oleh kerajaan pada 28 April 2022. Undang-undang ini bertujuan untuk meningkatkan peluang membantu orang berlatih untuk mendapatkan keterampilan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan dengan keterampilan yang sesuai. Departemen pendidikan mengeluarkan undang-undang ini dengan empat bagian yaitu *Skills and Education for Work*, *Quality of Provision*, *Protection for Learners*, dan *Miscellaneous and General* (Government, 2022, h.13). Undang-undang ini mempromosikan kolaborasi antara berbagai penyedia pendidikan (*FE Colleges*, *Independent Training Providers*, dan *Higher Education Institutions*) dalam menanggapi kebutuhan keterampilan lokal lalu nantinya dapat disalurkan dengan baik untuk kebutuhan pasar kerja.

Perdana Menteri Boris Johnson menilai undang-undang *Skills and Post-16 Education Act* adalah bahan bakar roket untuk menaikkan level negara ini dan memastikan kesempatan yang sama dalam pasar tenaga kerja (Greedy, 2021, h.1). Kemudahan ini dapat dicapai dengan pemerintah mewajibkan perguruan tinggi dan penyedia pekerjaan untuk bekerja sama dengan pengusaha untuk membuat rencana keterampilan. Sehingga pelatihan yang ditawarkan dapat memenuhi kebutuhan lokal dan orang tidak lagi harus meninggalkan kampung halaman mereka untuk mencari pekerjaan yang bagus (Tudor, 2022, h.3).

Bagian pertama pada undang-undang *Skills and Post-16 Education Act* yang berkaitan langsung dengan kebutuhan tenaga kerja adalah *Skills and Education for Work*. Penerapan kebijakan untuk menyesuaikan kebutuhan keterampilan ke pasar tenaga kerja dilakukan melalui *Local Skills Improvement Plans* (LSIP) yang bekerja sama dengan badan-badan perwakilan pengusaha (*Employer Representative Bodies*). Pada tahun 2021 hingga 2022, Departemen Pendidikan menjalankan delapan percontohan LSIP yang selanjutnya disetujui menjadi 38 *Local Skills Improvement Plans* pada Agustus 2023 (GOV, 2023, h. 2). *Employer Representative Bodies* (ERB) ditunjuk untuk memimpin penyusunan LSIP di 38 wilayah di seluruh wilayah Inggris.

Gambar 3.5
Proses *Local Skills Improvement Plan*



Sumber: GOV. 2022. “Local Skills Improvement Plans” Diunduh melalui https://assets.publishing.service.gov.uk/media/634d3446d3bf7f61827af967/Local_skills_improvement_plans_-_statutory_guidance_Oct_2022.pdf 17 Agustus 2024.

Gambar 3.5 menjelaskan mengenai alur ERB menentukan prioritas masing-masing daerah lokal adalah melalui beberapa tahapan. Proses *Local Skills Improvement Plan* (LSIP) dimulai dengan mengidentifikasi, mengumpulkan, dan memprioritaskan kebutuhan keterampilan dan pelatihan dari pemberi kerja di tahap pertama. Langkah ini memberikan perspektif yang luas mengenai kebutuhan ekonomi lokal dan faktor-faktor pendorongnya. Selanjutnya, permintaan pemberi kerja ini diterjemahkan menjadi program pelatihan yang sesuai, dengan

mempertimbangkan jalur dan rute yang telah ditetapkan oleh organisasi yang dipimpin oleh pemberi kerja yang membantu membentuk pendidikan teknis dan pemagangan di Inggris, *Institute for Apprenticeships and Technical Education* (IFATE). Penyedia pelatihan kemudian diarahkan untuk memahami bagaimana kebutuhan tersebut dapat dipenuhi, serta mengidentifikasi program pelatihan yang mungkin sudah ada namun belum diketahui oleh pemberi kerja (GOV, 2022, h. 8). Tujuan dari kerjasama ini nantinya akan menghasilkan audit keterampilan berbasis bukti untuk memastikan keterampilan masa depan yang diberikan oleh perguruan tinggi pendidikan lanjutan benar-benar sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dan pantas untuk masa depan.

Pada tahap ketiga, fokus beralih pada pengembangan permintaan dari sisi pembelajar melalui kolaborasi dengan lembaga-lembaga seperti *Careers Education, Information, Advice and Guidance* (CEIAG), *Greater London Authority* (GLA), *Local Enterprise Partnerships* (LEP), *Jobcentre Plus*, dan penawaran dari pemberi kerja lainnya. Seluruh proses ini menghasilkan laporan LSIP yang mencakup prioritas utama, langkah-langkah untuk melanjutkan prioritas tersebut, serta implementasi strategis yang terhubung dengan rencana ekonomi yang lebih luas (GOV, 2022, h. 9). Hasil akhirnya dimasukkan ke dalam perjanjian dan rencana dari penyedia pelatihan lainnya serta otoritas lokal seperti *Mayoral Combined Authorities* (MCA) dan *Greater London Authority* (GLA) untuk memastikan bahwa kebutuhan keterampilan lokal masuk ke dalam anggaran pendidikan orang dewasa dan terkoordinasi.

Setiap rencana mencakup serangkaian prioritas yang disepakati oleh pemberi kerja, penyedia, dan pemangku kepentingan lainnya di 38 wilayah Inggris. Melalui hal ini suara pengusaha diikutsertakan dalam proses pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian, mereka dapat membantu menyelaraskan program pendidikan dengan standar dan kebutuhan industri, termasuk di sektor-sektor yang menghadapi kekurangan tenaga kerja seperti pertanian.

Dalam tinjauan yang dilakukan oleh ERB, daerah menentukan prioritas keterampilan berdasarkan sektor ekonomi. Agrikultur termasuk ke dalam 10 sektor

teratas yang menjadi bagian dari prioritas yang menjadi hasil dari tinjauan ERB. Persebaran wilayah ditunjukkan melalui Gambar 3.6.

Gambar 3. 6
Wilayah ERB yang Memprioritaskan Keterampilan pada Sektor Agrikultur



Sumber: GOV. 2023. “Analysis Of Local Skills Improvement Plans” Diunduh melalui https://assets.publishing.service.gov.uk/media/655f663a3d774100124200dd/AI_analysis_of_local_skills_improvement_plans.pdf 17 Agustus 2024.

Dari Gambar 3.6 terdapat 12 wilayah ERB yang menjadikan sektor agrikultur menjadi salah satu basis keterampilan. Wilayah ini mencakup Cumbria, Hull & East Yorkshire, York & Yorkshire Utara, Worcestershires, Cambridgeshire & Peterborough, Essex, Norfolk & Suffolk, Brighton & Hove, Dorset, Gloucestershire, dan Swindon & Wiltshire. Secara spesifik dibawah tema besar agrikultur, prioritas keterampilan masing-masing wilayah beragam, seperti vitikultur (pemeliharaan anggur), kesehatan hewan, atau produksi penanaman dan peternakan. Misalnya, di wilayah Swindon & Wiltshire, prioritas LSIP yang diidentifikasi oleh *Business*

West termasuk *Advanced Commercial Agri-Tech, Digital Farming, Smart Farm Management*, dan mengatasi tema *Net Zero* dengan mendekarbonisasi infrastruktur pertanian (BCC, 2024, h, 34). Rencana tersebut dapat dicapai melalui pendekatan berbasis teknologi, menekankan keterampilan yang terkait dengan robotika, manajemen data, dan praktik pertanian pintar.

Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap wilayah perlu menyesuaikan prioritas keterampilannya sesuai dengan kebutuhan lokal. Pemerintah menilai bahwa sektor pekerjaan sedang berkembang namun tidak diikuti dengan kebutuhan keterampilan yang dimiliki oleh calon pelamar kerja (Hobs, 2021, h.1). Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas serta mengatasi kekurangan dan kesenjangan keterampilan saat ini dan masa depan. *Brexit* menyebabkan beberapa sektor berjuang untuk kembali normal, sekaligus ratusan ribu orang tua mungkin tidak dapat kembali ke pekerjaan mereka sebelumnya. Pentingnya untuk mengatasi ketidakcocokan keterampilan dengan kebutuhan tenaga kerja di Inggris disampaikan oleh Elizabeth Rose Berridge melalui sidang parlemen pada topik *Skills and Post-16 Education Bill Volume 812* pada Kamis 21 Juni 2021:

“Kita memiliki masalah dalam keseimbangan pendidikan. Hanya 4% anak muda yang mencapai kualifikasi di tingkat teknis yang lebih tinggi pada usia 25 tahun, dibandingkan dengan sepertiga yang mendapatkan gelar atau lebih tinggi, namun 34% lulusan usia kerja tidak berada dalam pekerjaan berketerampilan tinggi. Kami memiliki tugas untuk memastikan bahwa penyediaan keterampilan yang ditawarkan di kampung halaman masyarakat memenuhi kebutuhan dan ambisi mereka dan pemberi kerja, sehingga setiap orang memiliki kesempatan untuk mewujudkan potensi penuh mereka dan menemukan kesuksesan, di mana pun mereka tinggal dan apa pun latar belakang mereka.”

Dalam perkembangannya, terdapat perbedaan tantangan dan peluang yang ditemukan oleh masing-masing wilayah LSIP. Seperti daerah *North West*, spesifiknya Lancashire, dalam laporan LSIP nya pada tahun 2022, agrikultur di daerah ini memiliki tantangan utama untuk menarik individu baru ke dalam tenaga kerja. Pertama karena reputasi yang dimiliki sektor agrikultur yang buruk dan gajinya yang rendah. Tantangan lainnya adalah calon pekerja mengalami hambatan dalam mengakses pelatihan vokasional yang dibutuhkan. Selain itu, kursus yang

diperlukan untuk mendapatkan keterampilan memiliki syarat khusus untuk memiliki spesialisasi terhadap tanaman dan ternak tertentu. Dari sisi pemberi kerja, banyak pemilik modal misalnya di wilayah Lancashire tidak tahu cara mengakses kursus dan membuat pekerjaan di sektor ini menarik (Lancashirelsip, 2023, h.35).

LSIP untuk wilayah Lancashire mengatasi tantangan akses keterampilan di sektor agrikultur ini melalui kolaborasi dengan *Myerscough College*, sebagai pemimpin implementasi LSIP atas nama *The Lancashire Colleges* (TLC). Kolaborasi ini telah berhasil memperoleh pendanaan sebesar £4,5 juta untuk memberikan pelatihan keterampilan (Myerscough, 2023, h.1). Berbagai kursus di bidang pertanian yang diselenggarakan sebagai bagian dari inisiatif LSIP ini dirancang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan lokal industri pertanian.

Beberapa kursus yang ditawarkan mencakup Diploma Level 1 City & Guilds dalam Studi Berbasis Lahan (Pertanian), yang berfokus pada perawatan, kesehatan, dan manajemen ternak serta tanaman. Untuk peserta yang lebih tertarik pada jalur pembelajaran berbasis kerja, Myerscough juga menyediakan Magang Standar Pekerja Umum Pertanian Level 2 dan Magang Teknisi Unit Ternak Level 3. Program magang ini memungkinkan peserta memperoleh keterampilan praktis dalam lingkungan kerja nyata, khususnya di bidang peternakan. Semua kursus ini disusun untuk mendukung pengembangan tenaga kerja terampil di sektor pertanian dan memenuhi kebutuhan industri.

Selain program-program jangka panjang, Myerscough College juga menawarkan berbagai kursus singkat yang berfokus pada pengelolaan dan penanganan hewan ternak. Salah satu kursus yang ditawarkan adalah *Practical Sheep Handling and Management*, yang memberikan pelatihan satu hari kepada peserta untuk memastikan standar tertinggi dalam perawatan domba. Kursus serupa juga tersedia untuk sapi, yakni *Practical Cattle Handling and Management*, yang berlangsung selama satu hari dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan perawatan sapi. Selain itu, mereka yang bertanggung jawab atas transportasi hewan ternak dapat mengikuti kursus *NPTC Level 2 Award in the Transport of Animals by Road (Short Journeys)*. Kursus ini berfokus pada aturan dan praktik terbaik dalam

transportasi hewan ternak atau kuda selama perjalanan pendek, meskipun durasi kursus juga tidak dijelaskan secara rinci. Melalui berbagai kursus ini, Myerscough College terus mendukung pengembangan keterampilan di sektor peternakan dan pertanian, memastikan bahwa peserta dilatih dengan standar tertinggi sesuai dengan kebutuhan lokal dan regulasi industri.

Ada perguruan tinggi lain yang memperkenalkan kursus yang lebih terbatas untuk sektor agrikultur termasuk *Burnley College* dan *Lancaster & Morecambe College*, keduanya memperkenalkan kursus penanganan dan manajemen hewan untuk tahun akademik 2024/2025 (Lancashirelsip, 2024, h. 18). Secara keseluruhan, LSIP di Lancashire menunjukkan adanya kolaborasi antara institusi pendidikan dan industri untuk memenuhi kebutuhan keterampilan yang berkembang di sektor agrikultur. Meskipun terdapat perbedaan dalam skala dan jenis kursus yang ditawarkan, kontribusi dari berbagai perguruan tinggi ini mencerminkan upaya bersama untuk memastikan tenaga kerja di wilayah ini memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan industri agrikultur.

LSIP secara keseluruhan telah berjalan dan mulai memberikan dampak positif bagi pengusaha lokal. Dalam laporannya, terdapat 65,765 pengusaha yang terlibat dalam LSIP semenjak 2022 hingga Mei 2023 (BCC, 2024, h.10). Salah satu dampak positif dari implementasi LSIP ini adalah tingginya kepercayaan terhadap ERB di berbagai komunitas bisnis lokal. ERB diakui sebagai entitas yang memiliki reputasi baik dan kredibilitas tinggi dalam mendukung kebutuhan pemberi kerja. Hal ini memberikan mereka posisi yang kuat untuk menjalankan LSIP dengan efektif. Selain itu, LSIP juga berhasil menjangkau pelaku usaha yang sebelumnya tidak terlibat dalam sistem keterampilan, termasuk perusahaan kecil dan menengah (UKM). Misalnya, wilayah *Coventry* dan *Warwickshire* melibatkan lebih dari 1.000 bisnis dan lebih dari 60 penyedia pendidikan dalam penyelidikan yang mendalam mengenai kebutuhan keterampilan saat ini dan masa depan. Penelitian tersebut menemukan bahwa 74% dari perusahaan yang disurvei belum bekerja sama dengan institusi pendidikan dalam lima tahun terakhir (BCC, 2024, h.36). Ini menunjukkan

bahwa LSIP berhasil menjembatani kesenjangan antara dunia usaha dan pendidikan.

Keuntungan LSIP di sektor agrikultur adalah peningkatan fokus pada keterampilan yang sangat spesifik dan relevan dengan kondisi lokal. Misalnya, di wilayah Cumbria, LSIP memprioritaskan pengembangan keterampilan di sektor agrikultur melalui inisiatif *Land and Nature Skills Service* (BCC, 2024, h.38). Program ini mencakup jalur karier dan pelatihan yang difokuskan pada pertanian, konservasi, dan agrikultur, serta menyediakan konsultasi komprehensif bagi individu yang ingin masuk ke sektor ini atau mengembangkan keterampilan yang lebih tinggi.

Di wilayah seperti Swindon & Wiltshire, LSIP telah berperan penting dalam mendorong inovasi di sektor agrikultur dengan fokus pada *digital farming* dan *smart farm management*, yang memungkinkan para petani mengadopsi teknologi modern untuk meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan dalam praktik pertanian mereka. Keunggulan lainnya adalah kemitraan yang terjalin antara sektor agrikultur dan institusi pendidikan, yang memungkinkan berbagi sumber daya dan teknologi, serta mempercepat transfer pengetahuan terkait teknologi terbaru dalam pertanian.

Secara luas, Jane Gratton sebagai wakil direktur yang mengatur kebijakan publik dari *British Chambers of Commerce* menilai bahwa (BCC, 2024, h.1):

“Pendekatan lokal untuk perencanaan keterampilan membawa manfaat besar. Sekarang kita membutuhkan komitmen jangka panjang dari politisi untuk memastikan kita dapat menyelaraskan investasi keterampilan dengan pertumbuhan ekonomi lokal, dan membantu lebih banyak orang mengakses pelatihan yang mereka butuhkan untuk pekerjaan yang hebat.”

LSIP mendatangkan manfaat dan memberikan kesempatan baru untuk menemukan tenaga kerja dengan keterampilan lokal yang relevan. Bersamaan dengan implementasi ini, perwakilan wilayah LSIP sering kali dihadapkan pada masalah pendanaan jangka pendek yang dapat membatasi kemampuannya untuk menciptakan perubahan jangka panjang dalam sistem keterampilan. Banyak pengusaha merasa perlunya pendekatan yang lebih adaptif untuk pendanaan agar dapat mengakomodasi inisiatif keterampilan lokal yang lebih luas (BCC, 2024, h. 30). Hambatan lainnya adalah kompleksitas birokrasi dan tumpang tindih antara

berbagai pihak, seperti ERB, otoritas lokal, dan *Local Enterprise Partnerships* (LEP). Hal ini dapat memperlambat proses pengambilan keputusan dan menghambat pelaksanaan program pelatihan yang dibutuhkan.

Dalam hal ini, dapat dilihat melalui pendidikan dan pelatihan sektor agrikultur yang mempunyai kolaborasi lebih luas dapat membantu mempertemukan sektor ke tenaga kerja lokal yang relevan. Pengembangan ilmu pengetahuan tentang teknologi otomatisasi juga ikut disebarluaskan melalui kursus-kursus yang disediakan oleh pendidikan dan pelatihan. Secara keseluruhan, strategi pendidikan dan pelatihan yang tepat dapat menjadi solusi yang efektif untuk mengatasi kelangkaan tenaga kerja di sektor agrikultur, terutama ketika didukung oleh kebijakan yang fokus pada kebutuhan lokal dan kerjasama antara sektor pendidikan dan industri.

BAB IV

KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroiti krisis kelangkaan tenaga kerja di sektor agrikultur Inggris setelah referendum Brexit. Perubahan kebijakan imigrasi yang terjadi setelah keluarnya Inggris dari Uni Eropa berdampak signifikan terhadap ketersediaan tenaga kerja, terutama di sektor yang sangat bergantung pada pekerja musiman dan tenaga kerja asing berupah rendah. Untuk mengatasi krisis tersebut, pemerintah Inggris mengimplementasikan tiga strategi utama: Skema Pekerja Musiman (*Seasonal Worker Scheme*), investasi dalam otomatisasi guna meningkatkan efisiensi dan mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja manusia, serta memperkuat pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kesesuaian keterampilan tenaga kerja lokal.

Strategi pertama adalah menghidupkan kembali Skema Pekerja Musiman yang dapat diklasifikasikan sebagai kebijakan substantif dan distributif dalam teori kebijakan publik Anderson. Kebijakan ini menangani masalah kekurangan tenaga kerja dengan secara langsung menyediakan layanan, yaitu memberikan visa sementara kepada pekerja asing, khususnya untuk peran di sektor agrikultur. Visa ini bersifat distributif karena kebijakan ini memberikan manfaat kepada kelompok tertentu, seperti petani dan pekerja migran, dengan membuka akses tenaga kerja berkeahlian rendah yang sangat dibutuhkan pasca-Brexit. Pada 2019, skema ini diuji coba dengan mendatangkan 2.500 pekerja musiman dari luar Uni Eropa. Seiring waktu, cakupan skema ini diperluas hingga mencakup sektor unggas, dengan kuota yang mencapai 57.000 pekerja pada 2023.

Strategi kedua melibatkan investasi besar dalam otomatisasi. Kebijakan ini termasuk dalam kategori substantif dan material, dengan tujuan untuk mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja migran melalui peningkatan investasi dalam teknologi otomatisasi. Ini juga merupakan kebijakan distributif, karena pemerintah menyediakan hibah kepada para petani melalui skema seperti Farming Equipment and Technology Fund (FETF). Hibah ini membantu petani mendapatkan modal untuk membeli teknologi otomatisasi, yang berfungsi untuk meningkatkan

produktivitas dan mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja musiman dalam jangka panjang. Pada 2023, dana sebesar £3,43 juta diberikan untuk 3.241 proyek, dengan fokus pada teknologi yang ramah lingkungan dan mampu meningkatkan produktivitas pertanian.

Strategi ketiga adalah penguatan pendidikan dan pelatihan keterampilan yang masuk dalam kategori prosedural dan substantif. Secara prosedural, undang-undang Undang-Undang *Skills and Post-16 Education Act* mendorong kolaborasi antara institusi pendidikan dan pemberi kerja untuk menciptakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja lokal. Secara substantif, undang-undang ini menangani kesenjangan keterampilan dengan menyediakan pelatihan bagi pekerja lokal untuk memenuhi kebutuhan sektor agrikultur. Strategi ini juga termasuk kebijakan distributif dan *public goods*, karena memberikan manfaat luas dalam bentuk peningkatan keterampilan tenaga kerja lokal yang dapat meningkatkan peluang kerja melalui pelatihan dan pendidikan.

Ketiga strategi tersebut dirancang untuk merespons krisis tenaga kerja agrikultur setelah referendum Brexit, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Sementara Skema Pekerja Musiman berfungsi sebagai solusi jangka pendek untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja, investasi dalam otomatisasi diproyeksikan akan memberikan dampak yang lebih signifikan dalam jangka panjang. Meskipun otomatisasi memerlukan waktu dan investasi awal yang besar, teknologi ini diharapkan dapat mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja manusia, meningkatkan efisiensi, serta memberikan stabilitas produksi. Adopsi otomatisasi juga menawarkan fleksibilitas dalam menghadapi fluktuasi tenaga kerja yang dipengaruhi oleh perubahan kebijakan imigrasi atau kondisi ekonomi global.

Meski demikian, terdapat tantangan dalam memulihkan pasokan tenaga kerja seperti sebelum Brexit. Sebagian besar tenaga kerja di sektor agrikultur beroperasi dalam sektor informal, seperti pekerja keluarga di pertanian kecil tanpa kontrak formal, sehingga sulit untuk mengukur kontribusi mereka secara akurat. Selain itu, implementasi Undang-Undang *Skills and Post-16 Education Act* memerlukan waktu untuk menghasilkan dampak nyata, yang dapat terhambat oleh keterbatasan dana dan birokrasi yang rumit. Adopsi otomatisasi juga masih dalam tahap awal,

namun perkembangan proyek inovasi di bidang ini menunjukkan peningkatan dalam penggunaan teknologi guna mengurangi ketergantungan pada pekerja musiman.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu karena secara khusus mengkaji fenomena kelangkaan tenaga kerja di sektor agrikultur Inggris pasca referendum *Brexit* dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Fokus penelitian ini adalah memberikan gambaran tentang strategi-strategi yang diimplementasikan pemerintah untuk mengatasi rendahnya partisipasi tenaga kerja lokal di sektor agrikultur, sekaligus mengidentifikasi tantangan yang muncul akibat perubahan kebijakan imigrasi yang membatasi akses terhadap tenaga kerja asing. Ketergantungan yang besar pada tenaga kerja asing menjadi masalah kritis ketika terjadi perubahan kebijakan, seperti yang dialami Inggris pasca referendum *Brexit*. Dengan menurunnya akses terhadap pekerja migran, sektor agrikultur mengalami kekurangan tenaga kerja yang signifikan. Oleh karena itu, perubahan kebijakan harus diimbangi dengan strategi mitigasi yang tepat, termasuk investasi dalam teknologi untuk mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja manual. Selain itu, pengembangan tenaga kerja lokal melalui pelatihan dan kebijakan imigrasi yang fleksibel sangat penting guna menjamin keberlanjutan suplai tenaga kerja, sehingga sektor-sektor penting dapat terus beroperasi meskipun menghadapi perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Lexy J Moleong. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hamdi, Muchlis. 2015. *Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi, Cet.2*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mickiewicz, Antoni. 2012. *Labour Shortages and Migration*. Belgium: International Organization for Migration
- MAC. 2018. *EEA migration in the UK*. London: Migration Advisory Committee.
- Subarsono, A. 2012. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal dan Laporan

- Auwalin, I., Nyasulu, A., & Kittayaapinant, S. (2019). Labour Supply and Skills Shortages in Australia. *KnE Social Sciences*, 3(13), 1249–1265. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i13.4281>
- Baker, C. (2023). NHS Staff From Overseas: Statistics. <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7783/CBP-7783.pdf>. Diunduh pada tanggal 6 Februari 2024.
- BCC. (2024, h.10). LSIPs Evaluation Report. <https://www.britishchambers.org.uk/wp-content/uploads/2024/02/2024-LSIPs-Evaluation-Report-FINAL27-Feb.pdf>. Diunduh pada tanggal 4 Agustus 2024.
- Campbell, S., Cooper, J., & Simmons, J. (2014). Employment And Occupational Skill Levels Among UK And Foreign Nationals. <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c2fba40f0b67d0b11f6cf/occ108.pdf>. Diunduh pada tanggal 6 Februari 2024.
- Chudasama, C. (2023). Current Trends And Technologies In The UK Agricultural Technology Industry. <https://www.pricebailey.co.uk/reports/current-trends-technologies-uk-agricultural-technology-industry/>. Diunduh pada tanggal 1 Agustus 2024.
- Commons, H. o. (2022). Labour Shortages In The Food And Farming Sector Fourth Report Of Session 2021–22. <https://committees.parliament.uk/publications/9580/documents/162177/default/>. Diunduh pada tanggal 6 Februari 2024.

- Devine, B. F., & Buchanan, I. (2023). Skills And Labor Shortages. <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cdp-2023-0001/>. Diunduh pada tanggal 6 Februari 2024.
- Faisal, A. (2018). Upaya Inggris Dalam Menangani Imigran Uni Eropa Pada Masa Cameron Tahun 2014-2016. *eJournal Ilmu Hubungan Internasional*, 188-1904. [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2019/01/jurnal%20inggrisuni%20eropa%20FAISAL%20FINAL%20FIX%20\(01-11-19-06-57-04\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2019/01/jurnal%20inggrisuni%20eropa%20FAISAL%20FINAL%20FIX%20(01-11-19-06-57-04).pdf)
- Hanrahan, D., & Welfens, P. J. (2017). The Brexit Dynamics: British and EU27 Challenges After the EU Referendum. *Journal Interconomics*. Vol. 52, No. 5., 303-307. <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0693-4>
- Howe, J., & Reilly, A. (2015). Meeting Australia's Labour Needs: The Case for a New Low-Skill Work Visa. *Federal Law Review*, 43(2), 259-287. <https://doi.org/10.22145/flr.43.2.4>
- Iba, H., & Lilavanichakul, A. (2023). Farm Business Model on Smart Farming Technology for Sustainable Farmland in Hilly and Mountainous Areas of Japan. *Land* 12, no. 3: 592. <https://doi.org/10.3390/land12030592>
- Lancashirelsip. (2023). Lancashire Local Skills Improvement Plan. <https://www.lancashirelsip.co.uk/downloads/Lancashire%20LSIP%20report%202023.pdf>. 3. Diunduh pada tanggal 6 September 2024.
- Lancashirelsip. (2024). LSIP Progress Report. <https://www.lancashirelsip.co.uk/downloads/Lancashire%20LSIP%20-%20Progress%20Report%202024.pdf>. Diunduh pada tanggal 6 September 2024.
- Magaki, W. (2023). Development of Temporary and Seasonal Agricultural Forces in Japan. *JARQ* Vol. 57. <https://doi.org/10.6090/jarq.57.9>
- Mahardika., F. (2020). Dampak Brexit Terhadap Hubungan Bilateral Inggris-Irlandia. *JOM FISIP* Vol. 7: Edisi II Juli – Desember, 2-4. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/28137/27113>
- McKinney, C., Coe, S., & Stewart, I. (2023). *Seasonal Worker Visas And UK*. <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-9665/CBP-9665.pdf>. Diunduh pada tanggal 6 September 2024.
- Nanseki, T., Li, D., & Chomei, Y. (2022). Impacts and Policy Implication of Smart Farming Technologies on Rice Production in Japan. *J. Fac. Agr., Kyushu Univ.*
- Nanseki, Teruaki & Li, Dongpo & Chomei, Yosuke. (2021). Impacts and policy implication of smart farming technologies on rice production in Japan, 2021

ASAE 10th International Conference (Virtual), January 11-13, Beijing, China 329386, Asian Society of Agricultural Economists (ASAE).

Pill, H. (2022). *Evidence of long-term sickness trends*. <https://committees.parliament.uk/publications/31909/documents/179249/default/>

Portes, J., & Springford, J. (2023). The impact of the post-Brexit migration system on the UK labour market. *Contemporary Social Science*, 18(2), 132–149. <https://doi.org/10.1080/21582041.2023.2192516>

Ryan, M. (2023), "Labour and skills shortages in the agro-food sector", *OECD Food, Agriculture and Fisheries Papers*, No. 189, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ed758aab-en>.

Wakisaka, D., & Cardwell, P. J. (2021). Exploring the Trajectories of Highly Skilled Migration Law and Policy in Japan and the UK. *Comparative migration studies*, 9(1), 43. <https://doi.org/10.1186/s40878-021-00251-3>

Internet

Addy, R. (2022). "Meat Wholesalers Warning Over Labour Crisis and Soaring Costs". <https://www.foodmanufacture.co.uk/Article/2022/01/09/Meat-wholesalers-warning-over-labour-crisis-and-soaring-costs>. Diunduh pada tanggal

Aerssen, K. F & Spital, T. (2023). "The Impact Of Brexit On UK Trade And Labour Markets". https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/articles/2023/html/ecb.ebart202303_01~3af23c5f5a.en.html. Diunduh pada tanggal

BMPA. (2022). "Meat Industry Workforce". <https://britishmeatindustry.org/industry/workforce/>. Diunduh pada tanggal

Butler, S. (2016). "Worker Shortages For UK Food Industry Reach Worst Level Since 2004". <https://www.theguardian.com/business/2016/nov/02/worker-shortages-for-uk-food-industry-at-12-year-low>. Diunduh pada tanggal

Cuibus, M. V. (2023). "EU Migration to and from the UK". <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/eu-migration-to-and-from-the-uk/>. Diunduh pada tanggal

Dunn, W. (2021, h.3, Oktober 11). "Ministers Just Went Blindly Ahead": The Woman Trying To Stop A Mass Cull Of Britain's Pigs". <https://www.newstatesman.com/business/the-business-interview/2021/10/ministers-just-went-blindly-ahead-the-woman-trying-to-stop-a-mass-cull-of-britains-pigs>. Diunduh pada tanggal

- Erina, R. (2021). "Setahun Brexit, Inggris Hadapi Masalah Terbesar Terkait Tenaga Kerja". <https://rmol.id/dunia/read/2021/12/31/517457/setahun-brexit-inggris-hadapi-masalah-terbesar-terkait-tenaga-kerja>. Diunduh pada tanggal
- EuroDev. (2023). "Brexit Impact on Recruitment: Strategies for EU Market". <https://www.eurodev.com/blog/how-to-win-a-war-on-talent-in-the-post-brexit-world>. Diunduh pada tanggal
- Eurofund. (2021). "European Industrial Relations Dictionary". <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/labour-shortage>. Diunduh pada tanggal 5 Juli 2024.
- Goddard, J. (2022). "Pig Farming Industry in England". <https://lordslibrary.parliament.uk/pig-farming-industry-in-england/>. Diunduh pada tanggal 24 Agustus 2024.
- GOV.UK. (2021). "The Impact Of The End Of Freedom Of Movement, A Qualitative Study (Accessible)". <https://www.gov.uk/government/publications/the-impact-of-the-end-of-freedom-of-movement-a-qualitative-study/>. Diunduh pada tanggal 24 Agustus 2024.
- Greedy, E. (2021). "Skills And Post-16 Education Bill Could Help Jobs Recovery". <https://www.hrmagazine.co.uk/content/news/skills-and-post-16-education-bill-could-help-jobs-recovery/>. Diunduh pada tanggal 24 Agustus 2024.
- Hobs, A. (2021). "Upskilling And Retraining The Adult Workforce". <https://post.parliament.uk/upskilling-and-retraining-the-adult-workforce/>. Diunduh pada tanggal 6 Mei 2024.
- ILO. (2021). "Glossary of Skills and Labour Migration". <https://www.ilo.org/resource/glossary-skills-and-labour-migration>. Diunduh pada tanggal 15 April 2024.
- Inman, P. (2023). "UK Economy Shrinks by 0.5% in July Amid Wet Weather and Strikes". <https://www.theguardian.com/business/2023/sep/13/uk-economy-shrinks-in-july-raising-fears-of-recession>. Diunduh pada tanggal 24 Agustus 2024.
- Kaul, S. (2021). "Written Evidence by The British Poultry Council". <https://committees.parliament.uk/writtenevidence/41536/html/>. Diunduh pada tanggal 15 April 2024.
- Kaul, S. (2021). "Shortage of Non-UK Labour to Jeopardise British Food Supply". <https://britishpoultry.org.uk/shortage-of-non-uk-labour-to-jeopardise-british-food-supply/>. Diunduh pada tanggal 6 Mei 2024.

- Leaker, D. (2021). "Labour Market Overview, UK: April 2021". <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/april2021>. Diunduh pada tanggal 6 Mei 2024.
- Martin, R. (2021). "Report Warns of 500,000 UK Food Industry Vacancies Amid Calls for 'Recovery Visa'". <https://www.agriland.co.uk/farming-news/report-warns-of-500000-uk-food-industry-vacancies-amid-calls-for-recovery-visa/>. Diunduh pada tanggal 24 Agustus 2024.
- McDonald's. (2022). "McDonald's Launches Campaign to Increase Diversity Within the Farming Industry". <https://www.spectator.co.uk/article/mcdonald-s-launches-campaign-to-increase-diversity-within-the-farming-industry/>. Diunduh pada tanggal 15 April 2024.
- Mcdougal, T. (2022). "Labour and Bird Flu Issues Continue to Dominate UK Poultry Concerns". <https://www.poultryworld.net/the-industrymarkets/market-trends-analysis-the-industrymarkets-2/labour-and-bird-flu-issues-continue-to-dominate-uk-poultry-concerns/>. Diunduh pada tanggal 15 April 2024.
- Migration. (2014). "The UK, EU Citizenship and Free Movement of Persons". <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/primers/the-uk-eu-citizenship-and-free-movement-of-persons/>. Diunduh pada tanggal 15 April 2024.
- NFU. (2017). "National Farmers Union (NFU) – Written Evidence". <https://data.parliament.uk/writtenevidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/economic-affairs-committee/brexit-and-the-labour-market/written/47360.pdf>. Diunduh pada tanggal 15 April 2024.
- NFU. (2022). "Poultry Seasonal Worker Visa Labour Providers Confirmed". <https://www.nfonline.com/updates-and-information/seasonal-worker-visa-scheme-for-poultry-confirmed-until-2024/>. Diunduh pada tanggal 20 Juli 2024.
- ONS. (2017). "Migration Since The Brexit Vote: What's Changed In Six Charts". <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/internationalmigration/articles/migrationsincethebrexitvotewhatschangedinsixcharts/2017-11-30>. Diunduh pada tanggal 3 Maret 2024.
- ONS. (2018). "Labour in the Agriculture Industry, UK: February 2018". <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/internationalmigration/articles/labourintheagricultureindustry/2018-02-06>. Diunduh pada tanggal 15 April 2024.

- ONS. (2020). "A Guide to Labour Market Statistics". <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/methodologies/aguidetolabourmarketstatistics>. Diunduh pada tanggal 15 April 2024.
- ONS. (2023). "The Occupations Most Dependent on Older and Younger Workers". <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/theoccupationsmostdependentonolderandyoungerworkers/2023-05-31>. Diunduh pada tanggal 15 April 2024.
- Parliament. (2022). Corrected Oral Evidence: UK Labour Supply. <https://committees.parliament.uk/oralevidence/10931/html/>. Diunduh pada tanggal 18 Februari 2024.
- Parliament. (2023). "Food: Supply Chains". <https://questions-statements.parliament.uk/written-questions/detail/2023-05-18/905133>. Diunduh pada tanggal 3 Maret 2024.
- Parliament. (2018). "Seasonal Migrant Workers Volume 636". <https://hansard.parliament.uk/Commons/2018-03-01/debates/9E64E65E-16C8-4637-91B7-867247F13039/SeasonalMigrantWorkers#contribution-84A43A8D-D693-4B4D-BDE3-6F6D6F1AC765>. Diunduh pada tanggal 3 Maret 2024.
- Posen, A. S. (2023). "Britain After Brexit: Mugged by Economic Reality". <https://riponsociety.org/article/britain-after-brexit-mugged-by-economic-reality/>. Diunduh pada tanggal 3 Maret 2024.
- Ross, T. (2014). "Revealed: Home Office Dossier on Abuse and Fraud by EU Migrants". <https://www.telegraph.co.uk/news/politics/conservative/10597409/Home-Office-hid-dossier-on-EU-migrants.html>. Diunduh pada tanggal 3 Maret 2024.
- Sandford, A., & Hanrahan, L. (2021). "A Year Since Brexit: How Bad are the UK's Labour Shortages Now?". <https://www.euronews.com/2021/12/30/a-year-since-brexit-how-bad-are-the-uk-s-labour-shortages-now>. Diunduh pada tanggal 3 Maret 2024.
- Sumption, M. (2019). "The Australian Points-Based System: What is It and What Would Its Impact Be in the UK?". <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/reports/the-australian-points-based-system-what-is-it-and-what-would-its-impact-be-in-the-uk/>. Diunduh pada tanggal 3 Maret 2024.
- Thorvald. (2022). "Saga Robotics Delivers Excellent Results in Their Biggest Season Yet". <https://sagarobotics.com/saga-robotics-delivers-excellent-results-in-their-biggest-season-yet/>. Diunduh pada tanggal.

- UK. (2017). "Many East Europeans Work Hard But How Many Pay Tax?". <https://www.migrationwatchuk.org/briefing-paper/1.38>. Diunduh pada tanggal 3 Maret 2024.
- UK. (2017). "Brexit and the Labour Market". <https://publications.parliament.uk/pa/ld201719/ldselect/ldconaf/11/1106.html>. Diunduh pada tanggal 3 Maret 2024.
- Winahyu, A. I. (2021). "Warga UE yang Cari Pekerjaan di Inggris Turun 36% sejak Brexit". <https://mediaindonesia.com/internasional/412517/warga-ue-yang-cari-pekerjaan-di-inggris-turun-36-sejak-brexit>. Diunduh pada tanggal 3 Maret 2024.