

Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia

By Nur Feriyanto

Dr. Drs. Nur Feriyanto, M.Si.

Ekonomi Sumber Daya Manusia

Ekonomi Sumber Daya Manusia

Dalam Perspektif Indonesia

Dr. Drs. Nur Feriyanto, M.Si.



 UPP STIM YKPN

 **UPP STIM YKPN**
KULIT MENCERDASKAN BANGSA

KATA PENGANTAR

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Buku yang berjudul **Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia** yang ditulis oleh Dr. Drs. Nur Feriyanto, M.Si ini cukup komprehensif dan menarik serta memiliki keunikan. Dikatakan komprehensif karena buku ini mengupas hal yang konseptual dan *theoretical framework* secara cukup lengkap. Tidak hanya hal-hal yang umum dibahas dalam buku ESDM dibahas pada buku ini, namun ada hal yang jarang dibahas dalam buku ESDM Indonesia ada dalam buku ini seperti tentang serikat pekerja, alih daya, serta pekerja di sektor informal. Dikatakan unik, karena buku ini dapat menjadi buku referensi 'dalam perspektif Indonesia'.

Dengan memasukkan data dan kajian yang ke-Indonesiaan maka dapat dikatakan buku ini sebagai buku ESDM yang memiliki 'muatan lokal' yang menarik sehingga menjadikan pengguna buku ini tidak saja memperoleh pengetahuan teoritik, namun bisa langsung membayangkan dan mengimplementasikan dalam konteks Indonesia-nya. Ini bukan pekerjaan yang mudah sehingga banyak penulis buku teks hanya memuat aspek teoritik sehingga menjadi 'kering' karena orang tidak bisa membayangkan realitas dan penerapannya. Ini merupakan kekuatan utama buku ini.

Untuk itu buku ini menjadi bagus bukan saja untuk menjadi buku ajar bagi kelas Ekonomi Sumber Daya Manusia, namun juga untuk Ekonomi Ketenagakerjaan dan Ekonomi Kependudukan, serta sangat tepat untuk menjadi referensi bagi mereka yang tertarik pada persoalan sumber daya manusia umumnya, dan ketenagakerjaan khususnya.

Saya mengapresiasi dengan diterbitkannya buku ini. Semoga karya ini dapat disusul dengan karya-karya lainnya dari Dr.Drs.Nur Feriyanto, M.Si dan dapat menjadi sumbangsih bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ekonomi Ketenagakerjaan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec

KATA PENGANTAR

Ide awal penulisan buku ini berasal dari keprihatinan penulis akan minimnya buku teks tentang Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam perspektif Indonesia. Buku teks tentang Ekonomi Sumber Daya Manusia yang ada kebanyakan adalah buku teks dalam bahasa Inggris dengan *background* kondisi di negara-negara asing yang seringkali jauh berbeda dengan yang terjadi di Indonesia, sehingga cukup menyulitkan mahasiswa untuk memahaminya. Oleh karenanya penulis memberanikan diri untuk menulis buku referensi Ekonomi Sumber Daya Manusia dengan perspektif Indonesia ini melalui berbagai kondisi ekonomi sumber daya manusia di Indonesia. Buku ini dapat digunakan untuk bahan ajar bukan hanya mata kuliah Ekonomi Sumber Daya Manusia tetapi juga mata kuliah terkait lainnya, seperti mata kuliah Perencanaan Sumber Daya Manusia, Ekonomi Ketenagakerjaan, dan Ekonomi Kependudukan, serta dapat dijadikan referensi bagi para peneliti dan pemerhati masalah ekonomi sumberdaya manusia umumnya dan khususnya di Indonesia.

Draft buku ini, dalam wujud bahan ajar sudah penulis penggunaan dalam mengajar matakuliah Ekonomi Sumber Daya Manusia di Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta, sejak tahun 2003. Atas dorongan teman-teman sejawat dan mahasiswa, buku ini diharapkan dapat ditulis lebih lengkap dan tercetak.

Secara garis besar buku ini terdiri dari 16 bab. Bab-bab dalam buku ini semaksimal mungkin akan didukung angka-angka statistik ketenagakerjaan yang tersedia untuk mendukung penerapan teori serta memberikan perspektif Indonesia.

Bab 1 pada buku ini menjelaskan tentang pengertian dan ruang lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM). Bab 2 mencoba menjelaskan hubungan penduduk dan angkatan kerja. Baik dari sisi struktur pembentukannya maupun indikator-indikator terkait dengan ketenagakerjaan serta keterkaitan pembelian dan pembayaran jasa tenagakerja.

Bab 3 berisi permintaan tenaga kerja, baik jangka pendek maupun jangka panjang; elastisitas permintaan dan upah tenaga kerja serta pengaruh substitusi dan pengaruh *output* akibat perubahan upah. Bab 4 di antaranya berisi penawaran tenaga kerja, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Bab 5 menjelaskan tentang arti penting investasi modal manusia, investasi pendidikan sekolah dan tingkat partisipasi sekolah.

Selanjutnya Bab 6 berisi tinjauan tentang upah tenaga kerja serta jenis-jenis struktur pasar tenaga kerja, sebagai interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pada bab ini penulis juga membahas tentang *market signal* yang bisa dibaca oleh masyarakat untuk mengetahui tanda-tanda yang muncul di pasar kerja, dan kemungkinan kecenderungan yang akan terjadi nantinya. Di akhir bab ini penulis juga mengangkat tentang permasalahan yang seringkali terjadi di pasar tenaga kerja.

Bab 7 berisi beberapa teori fungsi produksi dan penghitungan produktivitas pada tenaga kerja. Bab 8 secara khusus membahas tentang struktur ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, baik ditinjau dari struktur lapangan kerja umum; status pekerjaan utama maupun jumlah jam kerja yang dilakukan pekerja menurut lapangan pekerjaan utama.

Bab 9 berisi bahasan tentang diskriminasi yang terjadi di pasar tenaga kerja, yang seringkali memberikan dampak buruk pada motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja dan kesenjangan pendapatan pekerja. Bab 10 membedah tentang serikat pekerja di Indonesia, dan upaya serikat pekerja dalam memperbaiki tingkat upah anggotanya.

Bab 11 berisi tentang *outsourcing* (alih daya) yang seringkali menjadi tuntutan demo buruh untuk dihapuskan. Bab ini membahas dari pengertian, jenis, penyebab gagalnya *outsourcing* sampai keuntungan yang diperoleh perusahaan yang melakukan *outsourcing* bagi pekerjaan *non core business*-nya.

Bab 12 berisi tentang pekerja sektor informal yang banyak dijumpai di banyak negara berkembang termasuk di Indonesia. Sektor informal sering menjadi jaring pengaman bagi pencari kerja yang tidak tertampung di sektor formal atau menampung pekerja yang di PHK dari sektor formal. Di dalam bab ini di samping memberikan definisi sektor informal juga membahas tentang kekuatan, kelemahan dan tantangan ke depan yang dihadapi sektor informal.

Bab 13 berisi tentang pengangguran dan inflasi, serta Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Provinsi (UMP) yang terjadi di Indonesia. Bab 14 membahas tentang migrasi dan urbanisasi baik secara teori maupun empiriknya di Indonesia. Sedangkan Bab 15 membahas secara khusus tentang aspek demografi yang terkait erat dengan ketenagakerjaan. Bab 16 menjelaskan tentang konsep pembangunan manusia dengan indikator Indeks Pembangunan Manusia (IPM).

Penulisan buku ini dirancang dengan kajian teori dan dilengkapi dengan data-data dan fenomena ekonomi sumber daya manusia di Indonesia untuk memperkaya dan melengkapi teori yang ada dengan perspektif kondisi di Indonesia. Harapan penulis dengan adanya kajian

teori dan empiris tersebut akan melengkapi pemahaman mahasiswa terhadap persoalan-persoalan sumberdaya manusia serta faktor-faktor yang mempengaruhinya pada umumnya dan khususnya di Indonesia.

Terima kasih setinggi-tingginya kepada Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec, Rektor Universitas Islam Indonesia dan Guru Besar Fakultas Ekonomi UII yang telah berkenan memberikan masukan-masukan konstruktif yang sangat berarti dan memberikan kata pengantar bagi buku ini.

Terima kasih pula saya sampaikan kepada Prof. Dr. Hadri Kusuma, M.B.A., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan dorongan dan kesempatan sehingga buku ini dapat diselesaikan.

Terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada Prof. Dr. H. Effendie, SE dan Prof. Dr. Djoko Mursinto, Drs. MEc, Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya yang telah meletakkan dasar-dasar teoritik yang dapat dijadikan bekal oleh penulis dalam menyelesaikan buku ini.

Kepada penerbit, UPP STIM -YKPN penulis mengucapkan terima kasih atas kesediaannya menerbitkan buku ini. Secara khusus ucapan terima kasih saya sampaikan kepada Ibu Dra. Tri Harsini Wahyuningsih, M.Si. dan para stafnya yang telah banyak membantu dalam penerbitan sampai buku ini ke tangan pembaca.

Segala kesalahan dan kekurangan dalam buku ini, jika masih ada akan menjadi perhatian dan perbaikan penulis di penerbitan selanjutnya. Seluruh tanggapan dan kritik mengenai buku ini akan saya terima dengan senang hati sebagai masukan yang berarti bagi perbaikan buku ini.

Dr. Drs. Nur Feriyanto, MSi.
email: feriyantobuku@gmail.com

DAFTAR ISI

Kata Pengantar: Rektor Universitas Islam Indonesia	iii
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar dan Grafik	xlii
Daftar Tabel	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Pengertian Ekonomi Sumber Daya Manusia	1
1.2 Studi Terkait Ekonomi Sumber Daya Manusia	3
BAB 2 PENDUDUK DAN ANGKATAN KERJA	5
2.1 Hubungan Penduduk dan Angkatan Kerja	5
2.2 Persoalan Sumber Daya Manusia di Indonesia	7
2.3 Kondisi Pasar Kerja Indonesia	14
2.4 Indikator-indikator dalam Ketenagakerjaan	16
2.5 Pembelian dan Pembayaran Jasa Tenaga Kerja	30
BAB 3 PERMINTAAN TENAGA KERJA	33
3.1 <i>Isoquant</i>	33
3.2 <i>Isocost</i>	34
3.3 Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek	36
3.4 Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang	40
3.5 Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja	43
3.6 Elastisitas Upah Tenaga Kerja	45
3.7 Pengaruh Substitusi dan <i>Output</i>	46
3.8 Sarana Permintaan Tenaga Kerja	47
BAB 4 PENAWARAN TENAGA KERJA	51
4.1 Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek	51
4.2 Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang	55
BAB 5 INVESTASI MODAL MANUSIA	59
5.1 Modal Manusia	59
5.2 Investasi Pendidikan Sekolah	61
5.3 Tingkat Partisipasi Sekolah	62
5.4 Alokasi Biaya Pendidikan	67

BAB 6 PASAR TENAGA KERJA	69
6.1 Pasar dan Upah Tenaga Kerja	69
6.2 Kesempatan Kerja dan Penyerapan Tenaga Kerja ...	73
6.3 Tanda-tanda Pasar (<i>Market Signal</i>)	74
6.4 Permasalahan di Pasar Tenaga Kerja	75
6.5 Upah Pekerja	79
BAB 7 PRODUKSI DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	87
7.1 Fungsi Produksi <i>Cobb-Douglas</i>	87
7.2 Fungsi Produksi CES	87
7.3 Fungsi Produksi <i>Translog</i>	88
7.4 Produksi Jangka Pendek dan Jangka Panjang	89
7.5 Skala Hasil (<i>Return to Scale</i>)	91
7.6 Intensitas Faktor Produksi	95
7.7 Elastisitas Substitusi	96
7.8 Eksploitasi Tenaga Kerja	96
7.9 Produktivitas Tenaga Kerja	97
BAB 8 STRUKTUR KETENAGAKERJAAN	105
8.1 Struktur Lapangan Kerja Utama	105
8.2 Status Pekerjaan Utama	106
8.3 Jumlah Jam Kerja	110
8.4 Transformasi Struktural Ekonomi Indonesia	113
BAB 9 DISKRIMINASI KERJA	119
9.1 Jenis Diskriminasi	120
9.2 Dasar Pengenaan Diskriminasi	121
9.3 Sumber-sumber Diskriminasi	128
BAB 10 SERIKAT PEKERJA	131
10.1 Serikat Pekerja (<i>UNION</i>)	131
10.2 Perbaikan Upah Anggota Serikat Pekerja	132
10.3 Serikat Pekerja di Indonesia	135
BAB 11 OUTSOURCING (ALIH DAYA)	139
11.1 <i>Outsourcing</i> dan Tuntutan Demo Buruh	139
11.2 Pengertian <i>Outsourcing</i>	139
11.3 Jenis <i>Outsourcing</i>	139
11.4 Pekerjaan dan Posisi Bukan Untuk <i>Outsourcing</i>	140
11.5 Keuntungan Melakukan <i>Outsourcing</i>	141
11.6 Penyebab Gagalnya <i>Outsourcing</i>	145

BAB 12 PEKERJA SEKTOR INFORMAL	149
12.1 Arti Penting Sektor Informal	149
12.2 Pengertian Sektor Formal dan Informal	150
12.3 Kekuatan Sektor Informal	151
12.4 Kelemahan Sektor Informal	153
12.5 Pekerjaan Formal dan Informal	155
BAB 13 PENGANGGURAN DAN INFLASI	158
13.1 Pengangguran	158
13.2 Inflasi	160
13.3 Kurva Phillips	166
13.4 Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Provinsi (UMP)	169
BAB 14 MIGRAN DAN URBANISASI	173
14.1 Migrasi	173
14.2 Urbanisasi	187
BAB 15 FERTILITAS DAN MORTALITAS	195
15.1 Fertilitas	195
15.2 Mortalitas	204
BAB 16 INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA (IPM)	217
16.1 Pengertian IPM	217
16.2 Formula dan Penghitungan IPM	219
DAFTAR PUSTAKA	225
DAFTAR INDEKS SUBYEK	233
DAFTAR INDEKS PENULIS	239
GLOSARIUM	241

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Penduduk, Angkatan Kerja, dan Bukan Angkatan Kerja	6
Gambar 2.2	Sirkulasi Pembelian dan Pembayaran Jasa Tenaga Kerja	31
Gambar 3.1	<i>Isoquant</i> dan Penggunaan Faktor <i>Input</i> Produksi ...	34
Gambar 3.2	Garis <i>Isocost</i>	35
Gambar 3.3	MP_L dan AP_L	37
Gambar 3.4	Permintaan Tenaga Kerja	38
Gambar 3.5	Perubahan Penggunaan Faktor <i>Input</i> Produksi Akibat Kenaikan Upah	41
Gambar 3.6	Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek dan Jangka Panjang	42
Gambar 3.7	<i>Substitution Effect</i> dan <i>Scale Effect</i>	47
Gambar 4.1	Kurva Indeferen dan Garis Anggaran	52
Gambar 4.2	Perubahan Keseimbangan Akibat Kenaikan Upah...	53
Gambar 4.3	Kurva Penawaran Tenaga Kerja Jangka Pendek	55
Gambar 4.4	Kurva Penawaran Tenaga Kerja Jangka Panjang ...	56
Gambar 6.1	Pergeseran Kurva Penawaran dan Keseimbangan .	70
Gambar 6.2	Pergeseran Kurva Permintaan dan Keseimbangan .	72
Gambar 7.1	<i>Isoquant</i>	90
Gambar 7.2	<i>Isocost</i>	90
Gambar 7.3	Efisiensi Produksi	91
Gambar 7.4	<i>Expansion Path</i>	91
Gambar 7.5	<i>Constan Return To Scale</i> (CRS)	93
Gambar 7.6	<i>Decreasing Return To Scale</i> (DRS)	94
Gambar 7.7	<i>Increasing Return To Scale</i> (IRS)	94
Gambar 7.8	Intensitas Faktor Produksi	96
Gambar 7.9	Produktivitas Tenaga Kerja	98
Gambar 10.1	Upah Keseimbangan dan Upah Baru	133
Gambar 10.2	Membatasi Penawaran Tenaga Kerja	133
Gambar 10.3	Meningkatkan Permintaan Tenaga Kerja	134
Gambar 13.1	<i>Demand Pull Inflation</i>	161
Gambar 13.2	<i>Cost Push Inflation</i>	162
Gambar 13.3	Kurva Phillips	167
Gambar 13.4	Perubahan Kurva-Phillips	167
Gambar 13.5	Kurva Phillips Jangka Panjang	168

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Jenis Kegiatan (Orang) Tahun 2000-2012 ..	8
Tabel 2.2	Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama (Orang) Tahun 2005-2012	9
Tabel 2.3	Kondisi Pasar Kerja Indonesia Tahun 2009-2013	15
Tabel 2.4	TPAK di Perkotaan dan Perdesaan di Indonesia Tahun 2003-2011	16
Tabel 2.5	1 Perkembangan TPAK di Indonesia 1999-2013	17
Tabel 2.6	Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Muda, Umur Produktif, dan Umur Tua di Indonesia Tahun 2000 dan 2010	20
Tabel 2.7	1 Rasio Ketergantungan Muda, Tua, dan Total di Indonesia Tahun 2000	21
Tabel 2.8	Elastisitas Kesempatan Kerja Tahun 2005-2007	22
Tabel 2.9	Elastisitas Kesempatan Kerja Tahun 2009-2011	24
Tabel 2.10	Tingkat Pengangguran Terbuka (Unem) di Indonesia Tahun 1999-2013	25
Tabel 2.11	Tingkat Bekerja (Em) di Indonesia Tahun 1999-2013...	26
Tabel 2.12	Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja Selama Seminggu dan Daerah Tempat Tinggal, Tahun 2006 dan 2007	27
Tabel 2.13	Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja Selama Seminggu dan Daerah Tempat Tinggal, Tahun 2008 dan 2009	28
Tabel 2.14	Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja Selama Seminggu dan Daerah Tempat Tinggal, Tahun 2010 dan 2011	29
Tabel 3.1	Tenaga Kerja, AP_L dan VMP_L	37
Tabel 3.2	Pencarian Penggunaan Tenaga Kerja yang Optimum	39
Tabel 3.3	Elastisitas dan <i>Total Labor Cost</i> (TLC)	45
Tabel 4.1	Pencari Kerja Terdaftar, Laki-Laki dan Perempuan di Indonesia Tahun 2005-2012	57
Tabel 5.1	Angka Partisipasi Sekolah (APS) Menurut Usia Sekolah dan Jenis Kelamin Tahun 2006 dan 2007	63
Tabel 5.2	Angka Partisipasi Sekolah (APS) Menurut Usia Sekolah dan Jenis Kelamin Tahun 2008, 2009, dan 2010.....	64

Tabel 5.3	Rata-rata Jam Kerja Seminggu Lalu dan Rata-rata Upah/Gaji/Pendapatan Bersih (Rp) Selama Sebulan Pekerja*) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, Tahun 2006-2012	65
Tabel 5.4	Pengeluaran Rata-rata Per-kapita Sebulan (Rp) Menurut Kelompok Barang Tahun 2011 dan 2012	67
Tabel 5.5	Persentase Pengeluaran Rata-rata Per-kapita Sebulan Menurut Kelompok Barang Tahun 2011 dan 2012	68
Tabel 6.1	Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar, dan Penempatan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2005-2007 dan 2011-2012	77
Tabel 6.2	UMP, KHL, dan Pertumbuhan UMP (Ribuan Rupiah) Tahun 2004-2012	79
Tabel 7.1	Produktivitas Pekerja Menurut Provinsi Tahun 2004-2006 (Juta Rupiah/Pekerja)	103
Tabel 8.1	Rata-rata Jam Kerja Seminggu Lalu dan Rata-rata Upah/Gaji/Pendapatan Bersih (Rp) Selama Sebulan Pekerja*) Menurut Lapangan Kerja Utama Tahun 2011-2008	107
Tabel 8.2	Penduduk Berumur 15 tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama Tahun 2005-2007 dan 2011-2012 ...	109
Tabel 8.3	Penduduk Berumur 15 Tahun Ke atas yang Bekerja Selama Seminggu yang lalu Menurut Jumlah Jam Kerja pada Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2007 ..	111
Tabel 8.4	Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Jumlah Jam Kerja pada Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2012	112
Tabel 8.5	Nilai dan Kontribusi Sektor Ekonomi di dalam PDB Tahun 2008-2012	113
Tabel 8.6	Jumlah Orang Bekerja dan Distribusi Per Sektor Ekonomi Tahun 2008-2012	115
Tabel 8.7	Laju Pertumbuhan PDB dan Bekerja Per Sektor Ekonomi (%) Tahun 2008-2012	117
Tabel 12.1	Persentase Pekerjaan Informal dan Formal Tahun 2011-2013	157
Tabel 13.1	UMP, KHM, dan Laju Inflasi (Ribuan Rupiah) Tahun 2001-2012	170
Tabel 14.1	Pola dan Persentase Migran Risen Indonesia Menurut Umur dan Jenis Kelamin, Tahun 2010	177
Tabel 14.2	Persentase Migran Seumur Hidup, SP 2010	178

Tabel 14.3	Migran Risen Menurut Pendidikan Tertinggi 2010	179
Tabel 14.4	Migrasi Seumur Hidup 2000 dan 2010	181
Tabel 14.5	Limia Provinsi dengan Angka Urbanisasi Terbesar di Indonesia Berdasarkan Hasil SP 2000 dan SP 2010	191
Tabel 14.6	Jumlah Penduduk Menurut Karakteristik Wilayah dan Angka Urbanisasi Berdasarkan SP 2010	192
Tabel 15.1	Angka Kelahiran Menurut Kelompok Umur (ASFR) Indonesia, Berdasarkan SP 2000; Supas 2005; dan SP 2010	198
Tabel 15.2	Jumlah Anak Lahir Hidup (ALH), Jumlah Wanita, dan Rata-rata Anak Lahir Hidup di Indonesia Tahun 2004	201
Tabel 15.3	Jumlah Anak Masih Hidup (AMH), Jumlah Wanita, dan Rata-rata Anak Masih Hidup di Indonesia, Tahun 2004	202
Tabel 15.4	SWAM Perempuan Indonesia Berdasarkan SP 1990-SP 2010	203
Tabel 15.5	Angka Kematian Kasar di Beberapa Provinsi dan Kabupaten/Kota di Indonesia Tahun 2004	205
Tabel 15.6	Tren Estimasi AKB Indonesia Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan SP 1980-SP 2010	206
Tabel 15.7	Tiga Provinsi dengan AKB Tertinggi dan Terendah di Indonesia Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan SP 2010	207
Tabel 15.8	Tren Estimasi AHH Indonesia Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan SP 1980-SP 2010	208
Tabel 15.9	Tiga Provinsi dengan AHH Tertinggi dan Terendah di Indonesia Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan SP 2010	209
Tabel 15.10	Perbandingan AHH Penduduk Beberapa Provinsi di Indonesia Berdasar SP 2000 dan SP 2010	210
Tabel 15.11	Perkembangan Angka Kematian Bayi (AKB) dan Angka Harapan Hidup (AHH) Tahun 2006 dan 2007 ...	212
Tabel 15.12	Perkembangan Angka Kematian Bayi (AKB) dan Angka Harapan Hidup (AHH) Tahun 2008 dan 2009 ...	214
Tabel 16. 1	Nilai-Maksimum dan Minimum Komponen IPM	219
Tabel 16. 2	Indeks Pembangunan Manusia Provinsi di Indonesia Tahun 2006-2012;	221

Bab 1

PENDAHULUAN

1. 1 PENGERTIAN EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Ekonomi sumber daya manusia adalah ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menjelaskan dan menganalisis pembentukan, perencanaan serta pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi. Di dalam ekonomi sumber daya manusia akan dibahas peran sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mulai dari perubahan jumlah, komposisi serta penyiapan kualitas penduduk yang akan mempengaruhi angkatan kerja dan pekerja serta perannya dalam pembangunan ekonomi.

Keterkaitan perkembangan ekonomi yang dicerminkan oleh pendapatan nasional (Produk Domestik Bruto = PDB) terhadap kemampuan ekonomi menyediakan kesempatan kerja juga dibahas dalam ekonomi sumber daya manusia. Semakin besar angka elastisitas kesempatan kerja dapat diciptakan oleh PDB akan semakin meningkatkan peran pertumbuhan ekonomi sebagai pencipta kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang ada di pasar kerja. Oleh karenanya keterkaitan variabel makro dengan perkembangan pekerja juga akan dibahas dalam ekonomi sumber daya manusia.

Peran sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi dapat berada di sektor formal ataupun informal. Semakin meningkatnya pembangunan ekonomi akan dapat menyebabkan meningkat pula perkembangan sektor formal ataupun informal dalam kegiatan ekonomi yang akan dapat mendorong penyerapan tenaga kerja. Kegiatan berserikat bagi pekerja yang berada dalam sektor formal dibicarakan dalam ekonomi sumber daya manusia.

Penerimaan gaji atau upah oleh tenaga kerja akan membesar dengan perkembangan ekonomi, hal ini akan mempengaruhi permintaan barang dan jasa mereka sebagai konsumen. Pengaruh gaji pada penawaran jasa tenaga kerja serta kemampuan mereka dalam meminta barang dan jasa menempatkan struktur upah pekerja sebagai bahasan yang penting pada ekonomi sumber daya manusia.

Ekonomi sumber daya manusia juga memanfaatkan teori ekonomi mikro untuk membahas keputusan individu dalam melakukan optimisasi antara menyediakan waktu bekerja dan untuk kegiatan lainnya. Begitupula dalam hal keputusan individu untuk memilih menganggur dengan

sukarela atau terpaksa, serta kondisi-kondisi ekonomi dan lainnya yang menyebabkan individu menganggur.

Harian Kompas | Kompas TV

 **KOMPAS.COM**

Rabu, 29 Januari 2014 | 18:50 WIB

Presiden: Penduduk Besar Mestinya Berkah, Bukan Masalah

JAKARTA, KOMPAS.com — Presiden Susilo Bambang Yudhoyono berharap jumlah penduduk Indonesia yang diproyeksikan terus bertambah hingga 2035 dapat menjadi modal yang membawa kemajuan bagi bangsa. Dia pun meminta jajaran pemerintah pusat maupun daerah menyiapkan strategi besar dalam mengelola pertambahan jumlah penduduk ini. "Perasaan saya bercampur, di satu sisi bersyukur negeri ini memiliki penduduk yang besar manakala berkapasitas dan produktif tentu akan membawa kemajuan, tapi manakala penduduk yang besar bukanlah *human capital* yang baik yang membawa kemajuan, maka tentu juga menjadi masalah. Kita ingin penduduk yang besar itu menjadi aset, bukan masalah. Penduduk besar mestinya berkah, bukan musibah," kata Presiden di Istana Negara, Jakarta, Rabu (29/1/2014).

Diproyeksikan, jumlah penduduk Indonesia bertambah menjadi 271,1 juta jiwa pada 2020 dan meningkat lagi menjadi 305,6 juta jiwa pada 2035. Sementara itu, hasil Sensus Penduduk 2010 menunjukkan bahwa populasi penduduk Indonesia mencapai 237,6 juta jiwa. Data proyeksi jumlah penduduk tersebut, menurut Presiden, membuatnya membayangkan berapa banyak kebutuhan masyarakat yang harus dipenuhi pemerintah nantinya. Meskipun peningkatan penduduk hanya sekitar 27%, kata Presiden, bukan berarti peningkatan kebutuhan pangan dan energi juga menjadi 27%.

"Karena ada pergeseran kelas menengah ke bawah menjadi golongan menengah *consuming class* yang punya *demand* lebih besar lagi, maka bisa jadi *basic human needs* (kebutuhan dasar) termasuk pangan, air, energi, bisa mencapai 40 persen bahkan lebih," tutur Kepala Negara.

Belum lagi, menurut Presiden, kebutuhan akan rasa aman yang juga meningkat seiring dengan pertambahan jumlah penduduk. Dengan demikian diperlukan pertambahan jumlah personel kepolisian untuk menjaga keamanan. "Rasio kita mungkin sekarang ini satu anggota Polri berbanding 500 orang. Padahal kita ingin lebih rendah, misalnya satu polisi tangani 300 manusia itu juga tantangan," katanya.

Tantangan lainnya, lanjut Presiden, adalah menciptakan lebih banyak lapangan pekerjaan seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk.

Senada dengan Presiden, Menko Kesejahteraan Rakyat Agung Laksono mengatakan bahwa pertambahan jumlah penduduk akan menjadi beban pemerintah. Menurutnya, jumlah penduduk yang terus bertambah akan mengakibatkan timbulnya permasalahan terkait lingkungan karena daya dukung alam yang semakin tidak ideal.

"Akan timbul masalah banjir, tanah longsor pada musim hujan, atau kekeringan pada musim kemarau, dan juga isu perubahan iklim," ucapnya. Untuk mengatasi kemungkinan masalah tersebut, kata Agung, Kemenkokresra tengah merancang Grand Desain Pembangunan Kependudukan (GDPK) melalui koordinasi lintas sektor. Selanjutnya, Kemenkokresra akan menyiapkan peraturan presiden sebagai payung hukum agar GDPK tersebut bisa diimplementasikan. "Diharapkan pula akan sinkron dan bersinergi dengan *master plan* MP3EI (Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia)," ujar Agung.

Penulis: Icha Rastika

Editor : Hindra Liauw

Pembahasan dan pengkajian mengenai sumber daya manusia bagi Indonesia sangat penting mengingat jumlah penduduk Indonesia sangat besar dan laju pertumbuhan penduduknya juga relatif tinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tahun 2013 jumlah penduduk Indonesia sebanyak 247.157.935 orang dengan laju pertumbuhan penduduk 0,98%. Diproyeksikan, jumlah penduduk Indonesia bertambah menjadi 271,1 juta jiwa pada tahun 2020 dan meningkat lagi menjadi 305,6 juta jiwa pada tahun 2035. Tentunya jumlah penduduk yang besar ini akan memberikan manfaat bagi pembangunan ekonomi Indonesia bilamana memiliki angkatan kerja yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi besar bagi Indonesia, dan sebaliknya penduduk yang banyak tersebut dapat menjadi beban bagi pembangunan ekonomi nasional bilamana dari angkatan kerja tersebut banyak menjadi pengangguran.

1.2 STUDI TERKAIT EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Ekonomi sumber daya manusia tentunya tidak dapat terlepas keterkaitannya dari berbagai studi dalam ilmu ekonomi lainnya. Studi ilmu ekonomi lainnya tersebut saling melengkapi dalam menjelaskan dan menganalisis serta memberi dasar bagi pengambilan kebijakan ekonomi terkait dengan pembangunan ekonomi.

Adapun beberapa studi yang berkaitan dengan Ekonomi Sumber Daya Manusia (*Human Resources Economics*) di antaranya adalah:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Studi ini berkaitan dengan rencana penyediaan sumber daya manusia berdasarkan kondisi permintaan sumber daya manusia di masa mendatang sehingga terjadi keseimbangan atau pemenuhan sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

b. Ekonomi Ketenagakerjaan (*Labor Economics*)

Studi ini berkaitan dengan permintaan dan penawaran pekerja secara individu. Analisis di antaranya mengenai faktor apa yang menyebabkan seseorang ingin bekerja dan seberapa banyak waktu yang ditawarkan untuk bekerja. Analisis yang digunakan berdasar pada perluasan ilmu ekonomi mikro yang disebut dengan *new homes economics*.

c. Ekonomi Kependudukan (*Population Economics*)

Studi ini mempelajari beberapa topik makroekonomi seperti pemanfaatan tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi dan dampak pertumbuhan penduduk dalam pembangunan ekonomi. Dalam studi

ini juga dibahas di antaranya tentang kelahiran, kematian, kualitas penduduk, dan migrasi.

d. Ekonomi Pembangunan (*Economic Development*)

Studi ini mempelajari masalah-masalah yang muncul sebagai akibat pembangunan ekonomi yang kini dihadapi oleh negara-negara berkembang dan mendapatkan cara-cara untuk mengatasi masalah-masalah tersebut agar negara-negara berkembang dapat melakukan pembangunan ekonomi dengan lebih baik untuk mencapai kesejahteraan masyarakat yang lebih tinggi.

SOAL-SOAL

1. Apa yang dimaksud dengan Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM)? Bagaimana peran ESDM dalam menunjang peningkatan Pendapatan Domestik Bruto?
2. Bagaimana peran sumber daya manusia dalam kegiatan ekonomi formal dan informal di suatu negara? Sumber daya manusia seperti apa yang dapat memberikan kontribusi besar bagi kegiatan perekonomian dalam jangka panjang?
3. Adakah keterkaitan ESDM dengan ilmu ekonomi mikro, khususnya dalam pengambilan keputusan individu? Jelaskan hubungan ESDM dengan ilmu ekonomi mikro tersebut dengan baik, disertai contoh kongkrit kegiatan ekonominya!
4. Jelaskan keterkaitan ESDM dengan beberapa studi ekonomi yaitu *Human Resources Planning*; *Labor Economics*; dan *Population Economics*!

Bab 2

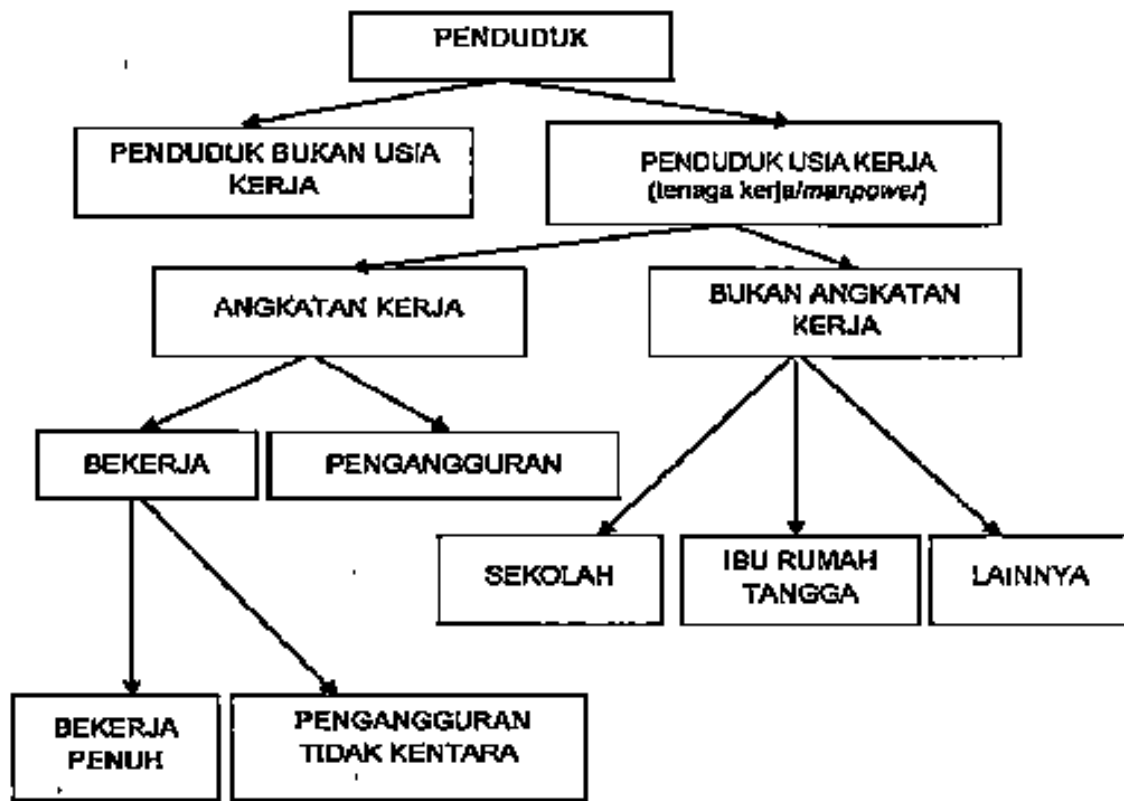
PENDUDUK DAN ANGKATAN KERJA

2.1 HUBUNGAN PENDUDUK DAN ANGGARAN KERJA

Sumber daya manusia di suatu negara (daerah) memiliki peranan penting dalam menunjang pertumbuhan ekonomi. Melalui jumlah sumber daya manusia yang besar, produktif dan efisien akan dapat menjadi faktor penentu keberhasilan pertumbuhan ekonomi di negara (daerah) tersebut. Studi empiris di banyak negara menunjukkan bahwa peningkatan pendapatan nasional atau *Gross National Product* (GNP) perkapita di banyak negara ditentukan oleh keberhasilan negara tersebut di dalam mengembangkan faktor sumber daya manusia, melalui peningkatan produktivitas dan pencapaian efisiensi kerja.

Keberhasilan tersebut dilakukan melalui peningkatan penguasaan ilmu pengetahuan, peningkatan ketrampilan, dan kemampuan sumber daya manusianya, khususnya sebagai tenaga kerja. Sebab perlu disadari bahwa peningkatan jumlah sumber daya manusia yang terlalu cepat yang tidak didukung dengan keterampilan (*skill*) dan pengetahuan yang cukup akan dapat menjadi faktor penghambat bagi pertumbuhan ekonomi di negara (daerah) tersebut.

Bila pendapatan perkapita dan pembentukan modal suatu negara rendah maka akan semakin besar beban negara untuk menopang ledakan penduduk tersebut. Sekalipun *output* dapat ditingkatkan melalui peningkatan penggunaan teknologi yang baik dan penambahan investasi, tetapi jika peningkatan jumlah penduduk tidak dapat dikendalikan maka tambahan *output* tersebut akan ditelan oleh tambahan penduduk tersebut. Oleh karenanya untuk dapat memanfaatkan tambahan penduduk tersebut secara optimal dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: Pertama, harus ada pengendalian atas pertumbuhan penduduk, sehingga dapat dimanfaatkan secara baik. Kedua, harus ada perubahan dalam memandang tenaga kerja sebagai mitra pemilik modal. Ketiga, harus dapat terus dilakukan penyiapan tenaga kerja yang memiliki *skill* dan pengetahuan yang baik agar dapat berkinerja secara maksimal dalam setiap kegiatan ekonomi usaha sehingga dapat memberikan sumbangsih maksimal pada perekonomian nasional. Untuk dapat memahami secara jelas hubungan antara penduduk, angkatan kerja, dan pekerja dapat diperhatikan Gambar 2.1.



Sumber: BPS, Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, 2011

Gambar 2.1
Penduduk, Angkatan Kerja, dan Bukan Angkatan Kerja

Penjelasan teknis variabel-variabel dalam Gambar 2.1 adalah sebagai berikut:

- 1) Penduduk adalah semua orang yang berdomisili di wilayah geografis RI selama 6 bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan menetap.
- 2) Penduduk Usia Kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun dan lebih.
- 3) Penduduk Bukan Usia Kerja adalah penduduk yang berusia di bawah 15 tahun.
- 4) Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.
- 5) Bukan Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya.

- 6) Bekerja adalah angkatan kerja yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit 1 jam secara terus menerus dalam seminggu yang lalu (termasuk pekerja keluarga tanpa upah yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi).
- 7) Penganggur adalah mereka yang termasuk angkatan kerja tetapi tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan menurut referensi waktu tertentu.
- 8) Sekolah adalah seseorang untuk bersekolah di sekolah formal mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi selama seminggu yang lalu sebelum pencacahan, tidak termasuk yang sedang libur sekolah.
- 9) Mengurus rumah tangga adalah kegiatan seseorang yang mengurus rumah tangga tanpa mendapatkan upah, misalnya: ibu-ibu rumah tangga dan anaknya yang membantu rumah tangga.
- 10) Kegiatan lainnya adalah kegiatan seseorang selain sekolah dan mengurus rumah tangga, yakni mereka yang sudah pensiun, orang yang cacat jasmani yang tidak melakukan sesuatu pekerjaan seminggu yang lalu.
- 11) Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit satu jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tidak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.
- 12) Pengangguran tidak kentara (*visible underemployment*) adalah pekerja yang dalam seminggunya bekerja di bawah 35 jam kerja. (BPS, Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, Agustus 2011:xiv-xx)

2.2 PERSOALAN SUMBER DAYA MANUSIA DI INDONESIA

Adapun permasalahan yang dijumpai pada sumberdaya manusia di Indonesia di antaranya adalah:

1. Jumlah penduduk dan laju pertumbuhan penduduk yang besar

Jumlah penduduk Indonesia tahun 2013 sudah mencapai 247.157.935 orang, suatu jumlah penduduk yang besar. Angka ini terus naik setiap tahunnya dengan signifikan. Sebagai gambaran dengan menggunakan data tahun 2009-2013 saja, jumlah penduduk Indonesia selama 4 tahun tersebut naik sebesar 15.325.101 orang. Laju pertumbuhan penduduknya juga cukup tinggi yaitu rata-rata sekitar 1,62% per tahun.

Tabel 2.1
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja
Menurut Jenis Kegiatan (Orang) Tahun 2000-2012

TAHUN	ANGKATAN KERJA (AK)		JUMLAH AK	BUKAN AK (BAK)			JUMLAH BAK	PUK (AK+BAK)
	BEKERJA(B)	MENCARI PEKERJAAN (MP)		SEKOLAH	MENGURUS RUMAH TANGGA	LAINNYA		
2000	89.837.730	5.813.231	95.650.961	10.763.473	25.275.167	9.481.184	45.519.844	141.170.805
2001	90.807.417	8.005.031	98.812.446	10.898.236	26.461.853	7.860.536	45.221.425	144.033.873
2002	91.647.166	9.132.104	100.776.270	11.238.789	28.734.098	7.987.767	47.950.664	148.729.934
2003	90.784.917	9.531.090	100.316.007	11.730.812	32.654.468	7.946.594	52.333.974	152.649.981
2004	93.722.036	10.251.351	103.973.387	11.582.932	30.890.807	7.501.996	49.975.353	153.948.922
2005	94.948.116	10.854.254	105.802.372	12.919.459	29.246.027	7.582.866	49.747.352	155.549.724
2006	95.456.935	10.832.000	106.388.935	13.530.160	31.977.873	8.914.430	54.422.563	160.811.468
2007	98.930.217	10.011.142	109.941.359	13.777.378	31.988.042	8.410.544	54.178.964	164.118.323
2008	102.552.750	9.394.515	111.947.265	13.226.066	32.770.941	8.696.778	54.693.785	166.641.050
2009	104.570.663	8.982.617	113.553.280	13.810.846	33.346.950	8.327.132	55.494.928	169.328.208
2010	106.207.767	8.319.779	116.527.546	14.011.778	32.971.458	8.659.569	55.642.793	172.070.339
2011	109.670.399	7.700.066	117.370.465	13.104.294	32.860.423	8.390.875	54.385.592	171.756.077
2012	110.808.154	7.244.956	118.053.110	14.084.633	33.628.814	8.160.146	55.873.593	173.926.703

Sumber: BPS, Statistik Indonesia 2000-2013

Tabel 2.2
Penduduk Berumur 16 Tahun ke Atas
yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama (Orang) Tahun 2005-2012

No	Lapangan Pekerjaan Utama	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Pertanian, Kehutanan, Perkebunan dan Perikanan	41.309.776	40.136.242	41.206.474	41.331.708	41.611.840	41.494.941	39.328.915	38.862.134
2	Pertambangan dan Penggalian	904.194	923.591	894.614	1.070.540	1.155.233	254.501	1.455.376	1.601.019
3	Industri Pengolahan	11.852.985	11.890.170	12.368.729	12.649.376	12.839.800	13.824.251	14.542.081	15.367.242
4	Listrik, Gas, dan Air	194.842	228.018	174.884	201.114	223.054	234.070	239.636	248.927
5	Bangunan	4.565.454	4.697.354	5.252.581	5.438.965	5.486.817	5.582.897	6.339.811	6.791.962
6	Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Nakan, dan Hotel	17.909.147	19.215.680	20.564.650	21.221.744	21.947.823	22.492.176	23.396.537	23.155.798
7	Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	5.652.841	5.663.956	5.958.811	6.179.503	6.117.985	5.619.022	5.078.822	4.998.280
8	Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah	1.141.652	1.346.044	1.399.940	1.459.985	1.486.596	1.739.486	2.633.362	2.662.216
9	Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	10.327.486	11.355.900	12.019.984	13.099.817	14.001.515	15.956.423	16.645.559	17.100.898
Total		93.958.387	96.456.935	99.930.217	102.552.750	104.870.663	108.207.757	109.670.399	110.608.154

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2004-2012

Kondisi ini tentunya menimbulkan konsekuensi-konsekuensi ekonomi dan sosial. Persoalan pemenuhan kebutuhan hidup menjadi semakin berat dengan jumlah penduduk yang besar dan laju pertumbuhan penduduk yang tinggi. Penyediaan sandang, papan, dan pangan serta lapangan pekerjaan menjadi semakin berat. Belum lagi aspek sosial seperti tingkat keamanan yang cenderung rendah, tingkat kematian bayi yang tinggi, dan sering munculnya konflik antarwarga akan semakin tinggi.

2. Kualitas angkatan kerja yang rendah

Jumlah angkatan kerja yang besar akan mampu menjadi potensi bagi pembangunan suatu negara bilamana angkatan kerja tersebut memiliki kualitas yang tinggi. Salah satu ukuran kualitas yang tinggi pada angkatan kerja adalah tingkat pendidikan yang dimilikinya. Angkatan kerja di Indonesia termasuk memiliki kualitas yang cukup rendah, karena berdasarkan data BPS tahun 2012 menunjukkan bahwa komposisi angkatan kerja Indonesia sebanyak 47,87% berpendidikan SD ke bawah, sebanyak 18,28% lulusan SMP, sedangkan yang berpendidikan lebih tinggi termasuk perguruan tinggi hanya sebanyak 9,72%. Kondisi kualitas angkatan kerja ini tentunya akan berdampak pada daya saing yang rendah dalam memperoleh pekerjaan.

3. Jumlah *open unemployment* dan *underemployment* yang tinggi

Yang dimaksud dengan *open unemployment* (pengangguran terbuka) adalah penduduk yang sudah masuk dalam usia kerja, ingin dan mampu untuk bekerja tetapi tidak (belum) dapat memperoleh pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud dengan *underemployment* (setengah pengangguran) adalah tenaga kerja yang sudah memperoleh kerja tetapi jam kerjanya masih di bawah batas minimumnya. Batas minimum jam kerja perminggu adalah sekitar 35 jam kerja. Untuk tahun 2013 jumlah pengangguran (*open unemployment*) di Indonesia sebesar 7.068.519 orang (5,8%) dengan jumlah penganggur laki-laki sebanyak 4.106.016 orang dan perempuan sebanyak 2.962.503 orang.

Underemployment ini banyak dijumpai di negara sedang berkembang seperti Indonesia yang memiliki permasalahan sumber daya manusia yaitu pada tingginya angkatan kerja tetapi minim kesempatan kerja dan rendahnya elastisitas penyerapan tenaga kerja. Jumlah *underemployment* di Indonesia tahun 2013 sebanyak 13.071.618 orang (11,4%) dengan jumlah penganggur terselubung laki-laki sebanyak 7.357.727 orang dan perempuan sebanyak 5.713.891 orang.

4. Batasan bekerja dan pengangguran oleh BPS yang sangat 'longgar'

Badan Pusat Statistik (BPS) menggunakan batasan yang sangat longgar dalam melakukan survei untuk memperoleh data ketenagakerjaan

di Indonesia. Batasan teknis untuk Angkatan Kerja adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja atau sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud dengan bekerja adalah melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit 1 (satu) jam secara terus menerus dalam seminggu yang lalu (termasuk pekerja keluarga tanpa upah yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi). Digunakan batasan bekerja yang sangat longgar tersebut akan berdampak pada hasil survei BPS yang akan menghasilkan jumlah bekerja yang besar, karena walaupun hanya bekerja 1 (satu) jam saja terus menerus dalam seminggu maka orang tersebut sudah termasuk bekerja. Padahal di sisi lainnya batasan jam kerja normal oleh BPS dalam seminggu adalah 35 jam kerja. Tentunya hasil survei BPS ini menjadi kurang tepat menggambarkan kondisi riil yang terjadi di sektor ketenagakerjaan Indonesia.

Dampak lainnya dari batasan bekerja yang sangat longgar tersebut adalah jumlah pengangguran yang diperoleh dari survei BPS pasti menjadi lebih kecil dari pengangguran senyatanya. Jumlah pengangguran diperoleh dari selisih antara jumlah angkatan kerja dengan bekerja. Hal ini akan semakin jelas terlihat bila dibandingkan antara jumlah pengangguran dengan jumlah setengah pengangguran maka akan diperoleh jumlah perbedaan (*gap*) yang sangat besar. Sebagai contoh untuk tahun 2013, data BPS tentang jumlah pengangguran di Indonesia sebesar 7.068.519 orang (5,8%) sedangkan jumlah setengah pengangguran (bekerja kurang dari 35 jam seminggu) sebesar 13.071.618 orang (11,4%).

Menurut *the International Labor Organization (ILO)* definisi pekerja sebagai: *persons in employment comprise all persons above the age specified for measuring the economically active population (e.g 15 years) who, during a specified short period of either one week or one day, were in the following categories: paid employment or self employment. Sedangkan pengangguran menurut definisi ILO: the unemployed is defined as those who, during the period mentioned, (1) have no job, (2) are able to work at any time, and (3) are looking for jobs actively.*

Di Amerika Serikat, *labor force survey* menggunakan batasan *unemployment: the population of 16 years or over who have no job in the week of survey, have taken measures to seek for job within the past 4 weeks (including the current week) and are able to work (excluding those who cannot work for the time being due to illness), including those who are temporarily fired and are waiting for return to the career. Sedangkan di Thailand, labor force survey menggunakan batasan unemployment: the employable population of 13 years or over who have no job and are seeking for job, including those who cannot seek for job due to illness or are waiting for new start or in the busy season of farming.*

Adanya perbedaan definisi antara BPS dan ILO ataupun lembaga survei di beberapa negara tersebut dapat menyebabkan kesulitan di dalam melakukan analisis perbandingan kondisi ketengakerjaan antara Indonesia yang menggunakan definisi dari BPS dengan negara lain yang menggunakan definisi dari ILO atau definisi di negara bersangkutan (misal di USA dan Thailand). Jika dipaksakan untuk tetap melakukan analisis perbandingan kondisi ketengakerjaan maka hasil analisisnya pasti akan bias, karena menggunakan dasar yang berbeda. Oleh karenanya peneliti perlu kehati-hatian yang tinggi serta memberikan catatan khusus dalam melakukan analisis perbedaan kondisi ketengakerjaan antara Indonesia dengan negara lain tersebut.

5. Produktivitas pekerja yang rendah

Pada saat tenaga kerja memasuki pasar kerja, ia adalah individual bukan *team* kerja. Tetapi jenis pekerjaan yang dilakukan seringkali membutuhkan kerjasama (*team work*), sehingga ia sering belum dapat segera bekerja secara optimal dalam *team work* tersebut. Oleh karenanya agar ia dapat bekerja secara optimal maka tenaga kerja harus diberikan pelatihan dan dorongan motivasi kerja. Karena walaupun tenaga kerja memiliki *skill* (keterampilan) yang baik, tetapi jika pekerja tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, sarana prasarana yang ada kurang mendukung dalam bekerja maka *output* yang diperolehnya (produktivitas) juga akan rendah.

Pada hal produktivitas adalah unsur penerimaan bagi perusahaan yang akan digunakan untuk membayar upah kepada pekerja. Perbedaan pemahaman antara perusahaan yang selalu melihat produktivitas sebagai dasar untuk mengeluarkan biaya berupa upah, dengan pekerja yang menilai upah harus sebanding dengan pengeluaran untuk membiayai kebutuhan hidupnya menjadikan seringkali muncul konflik antara pekerja dengan pemilik usaha di Indonesia. Pemilik usaha menilai buruh di Indonesia memiliki produktivitas rendah sehingga memberikan pendapatan kepada perusahaan juga rendah maka sudah sepantasnya menurut pandangan pemilik perusahaan untuk membayar tingkat upah buruhnya rendah pula. Padahal pekerja merasa upah yang rendah tersebut sangat tidak cukup dalam membiayai kebutuhan hidupnya.

6. Upah yang rendah

Upah yang diterima pekerja sebagai balas jasa yang telah diberikan seringkali belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Ketidacukupan upah yang diterima pekerja ini seringkali diakibatkan oleh kenaikan harga (*inflasi*) yang tidak dapat diimbangi oleh kenaikan upah pekerja. Atau dengan kata lain upah riil pekerja yang menjadi cerminan kemampuan daya beli pekerja menurun. Hal lain yang mungkin menjadi

penyebab upah pekerja yang rendah adalah tingkat kemampuan (*skill*) pekerja yang dapat diberikan ke perusahaan atau industri juga rendah, sehingga produktivitas yang diukur dengan *output* yang dihasilkan juga rendah. Akibatnya perusahaan (industri) memberikan tingkat upah pekerja juga rendah dan ini seringkali menimbulkan masalah antara pekerja dengan perusahaan (industri). Pada kenyataannya secara umum UMP (Upah Minimum Provinsi) di Indonesia tahun 2013 masih belum memenuhi 100% Kebutuhan Hidup Layak pekerja lajang yang bekerja selama 1 tahun.

7. Sering terjadinya konflik antara industri (perusahaan) dengan tenaga kerja

Beberapa persoalan besar yang masih belum mencapai titik temu antara pekerja dengan pemilik perusahaan di antaranya adalah tingkat upah, dan *outsourcing*. Adanya libur resmi di Hari Buruh Internasional yang jatuh setiap tanggal 1 Mei yang kemudian dikenal sebagai *May day* kini menjadi acara rutin bagi buruh untuk menyuarakan berbagai tuntutan, baik kepada pemerintah ataupun pemilik perusahaan. Permasalahan antara perusahaan (industri) dengan pekerja seringkali tidak menemukan titik temu dalam negosiasinya karena adanya perbedaan kepentingan maka seringkali kejadiannya diakhiri dengan konflik. Bentuk konflik ini diwujudkan dalam demonstrasi (protes) dan mogok kerja. Akhir konflik yang berkepanjangan seringkali adalah keputusan untuk tutup pabrik atau relokasi pabrik ke luar negeri. Kondisi ini tentunya tidak baik bagi iklim investasi dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

8. Pertumbuhan ekonomi yang rendah dalam menyerap tenaga kerja

Pertumbuhan ekonomi sangat berperan dalam mendukung berkembangnya suatu usaha. Pertumbuhan ekonomi yang terus berlanjut akan dapat mendorong peluang usaha terbuka lebar, *output* yang dihasilkan naik, penyerapan tenaga kerja dapat optimal. Adanya kemajuan usaha akan dapat memperbaiki kondisi kerja dan mendorong tingkat produktivitas tenaga kerja. Tetapi sebaliknya dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang rendah maka peluang usaha juga rendah, akhirnya penyerapan tenaga kerja dan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja juga rendah. Elastisitas penyerapan tenaga kerja adalah persentase besarnya tenaga kerja yang dapat diserap oleh setiap 1% pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi Indonesia selama 5 tahun terakhir rata-rata pertahun berkisar 6%, angka pertumbuhan tersebut tergolong tinggi. Tetapi pertumbuhan ekonomi tersebut dalam kenyataannya belum mampu menyerap tambahan angkatan kerja yang terjadi setiap tahunnya ditambah jumlah pengangguran yang sudah ada, karena dari 1% pertumbuhan

ekonomi: Indonesia hanya mampu menyerap sekitar 400.000 orang tenaga kerja. Jika terjadi pertumbuhan ekonomi sebesar 6% maka secara teoritis akan dapat menyerap tenaga kerja sebanyak 6×400.000 orang = 2.400.000 orang. Padahal setiap tahun, misal dengan menggunakan data tahun 2013 ada sekitar 1.727.380 orang tenaga kerja baru yang masuk ke pasar kerja dengan jumlah pengangguran di tahun 2013 sebesar 7.068.519 orang. Tentunya diperlukan tingkat pertumbuhan yang lebih tinggi dari 6% untuk bisa menghapuskan atau minimal mengurangi secara signifikan jumlah pengangguran di Indonesia.

9. Ketidakcocokan keterampilan pencari kerja dengan lowongan kerja

Kesempatan kerja yang terbuka dengan menyediakan sejumlah lowongan kerja bagi pencari kerja seringkali tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Lowongan kerja yang tersedia membutuhkan persyaratan tertentu dari pencari kerja yang ingin mengisinya. Dalam seleksi untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia tersebut banyak pencari kerja yang tidak dapat memenuhi persyaratan yang ditentukan atau karena ketidakcocokan keterampilan, sehingga sejumlah lowongan tidak terisi secara penuh. Padahal jumlah pencari kerja lebih besar dari lowongan kerja yang tersedia tersebut, akibatnya dari pencari kerja tersebut hanya sebagian yang bisa mengisi lowongan kerja yang ada dan sisanya menjadi pengangguran. Komposisi dalam penyerapan tenaga kerja yang sering terjadi di pasar kerja adalah pencari kerja > lowongan kerja > tenaga kerja yang terserap.

2.3 KONDISI PASAR KERJA INDONESIA

Perkembangan kondisi pasar kerja Indonesia untuk tahun 2009-2013 menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia tahun 2013 sudah sebesar 24.157.935 orang jauh di atas tahun 2009 yang masih berjumlah 231.832.834 orang. Laju pertumbuhannya tiap tahun juga signifikan yaitu sebesar 2,76% untuk tahun 2009-2010; turun cukup besar menjadi sebesar 1,40% untuk tahun 2010-2011; turun kembali menjadi 1,32% untuk tahun 2011-2012 dan turun cukup signifikan menjadi hanya 0,98% untuk tahun 2012-2013. Rata-rata laju pertumbuhan penduduk pertahun sebesar 1,62%.

Perkembangan angkatan kerja di Indonesia selama tahun 2009-2013 juga meningkat mengikuti laju pertumbuhan penduduk. Tahun 2009 angkatan kerja masih berjumlah 113.833.280 orang, tetapi untuk tahun 2013 jumlah angkatan kerja sudah mencapai 121.654.703 orang. Jumlah angkatan kerja yang besar bagai pisau bermata dua, yaitu bisa berdampak positif bilamana angkatan kerja yang besar ini memiliki peran dalam

mengisi pembangunan nasional. Tetapi sebaliknya angkatan kerja yang besar akan berdampak negatif bagi perekonomian nasional bilamana kualitasnya rendah.

Dilihat dari jenis kelaminnya angkatan kerja di Indonesia didominasi laki-laki. Pada tahun 2009 jumlah angkatan kerja laki-laki sebanyak 70.409.087 orang, sedangkan perempuan hanya sebanyak 43.424.193 orang. Dalam perkembangan waktu dominasi laki-laki tetap terjadi yaitu pada tahun 2013 jumlah angkatan kerja meningkat yaitu laki-laki sebanyak 74.802.840 orang sedangkan perempuan sebanyak 46.851.863 orang.

Tabel 2.3
Kondisi Pasar Kerja Indonesia Tahun 2009-2013

Variabel	2009	2010	2011	2012	2013
Penduduk	231.832.834	236.219.392	241.554.883	244.760.214	247.157.935
* Laki-laki	11.050.632	119.652.909	121.625.882	123.246.172	124.471.078
* Perempuan	115.782.202	116.566.483	119.928.991	121.504.042	122.686.857
Penduduk Usia Kerja	169.328.206	172.070.339	171.756.077	173.926.703	175.854.063
* Laki-laki	84.174.122	86.820.939	85.710.629	86.806.833	87.681.971
* Perempuan	85.154.084	85.249.400	86.045.448	87.119.770	87.972.112
Angkatan Kerja	113.633.260	116.527.546	117.370.485	118.053.110	121.654.703
* Laki-laki	70.409.087	71.661.753	72.251.521	73.284.748	74.802.840
* Perempuan	43.424.193	44.845.793	45.118.964	44.768.362	46.851.863
Bukan Angkatan Kerja	55.494.926	55.542.793	54.385.392	55.873.593	53.999.380
* Laki-laki	13.765.035	13.939.178	13.459.308	13.522.185	12.878.131
* Perempuan	41.729.893	41.603.617	40.926.084	42.351.408	41.120.249
Partisipasi Angkatan Kerja	67,2%	67,7%	68,3%	67,9%	69,26%
* Laki-laki	83,6%	83,6%	84,3%	84,4%	85,31%
* Perempuan	61,0%	61,8%	62,4%	61,4%	63,26%
Bekerja	104.670.883	108.207.767	109.670.399	110.808.154	114.588.184
* Laki-laki	65.122.528	67.482.223	67.989.943	68.066.855	70.698.824
* Perempuan	39.748.137	40.745.544	41.680.456	41.739.199	43.889.360
Pengangguran	8.962.617	8.319.779	7.700.086	7.244.956	7.066.519
* Laki-laki	5.286.561	4.419.540	4.261.578	4.215.783	4.108.016
* Perempuan	3.676.056	3.900.239	3.438.508	4.215.784	2.952.503
Angka pengangguran	7,8%	7,1%	6,6%	6,1%	5,6%
* Laki-laki	7,5%	6,1%	5,9%	5,8%	5,6%
* Perempuan	8,6%	8,7%	7,6%	9,4%	6,3%

Sumber: BPS, Keadaan Pekerja di Indonesia, 2013

Pekembangan kondisi pasar Indonesia lainnya menyangkut bukan penduduk usia kerja; partisipasi angkatan kerja bekerja dan pengangguran dilihat dari jenis kelamin lebih lengkapnya dapat dicermati pada Tabel 2.3 di atas.

2.4 INDIKATOR-INDIKATOR DALAM KETENAGAKERJAAN

2.4.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

TPAK adalah angka persentase yang menunjukkan besarnya tingkat partisipasi angkatan kerja dibandingkan penduduk usia kerja. Melihat angka TPAK akan tergambarkan bahwa tidak semua penduduk usia kerja menghasilkan barang dan jasa meskipun mereka masuk dalam usia produktif.

Besar kecilnya TPAK dapat dipengaruhi oleh (a) komposisi AK dan PUK. Bilamana PUK besar tetapi yang masuk AK kecil, maka akan menyebabkan TPAK-nya kecil. (b) Tingkat pendidikan penduduk. Bilamana penduduk dalam usia kerja lebih memilih untuk bersekolah lebih tinggi daripada masuk AK maka hal ini akan menyebabkan TPAK-nya rendah. (c) Menjadi ibu rumah tangga. Bilamana PUK memilih untuk berkeluarga dan menjadi ibu rumah tangga maka hal ini akan menyebabkan jumlah AK kecil sehingga TPAK rendah. (d) Pendapatan rumah tangga. Jika pendapatan rumah tangga rendah maka setiap anggota keluarga cenderung akan diminta untuk mencari pendapatan dengan bekerja. Akibatnya akan menambah jumlah AK, sehingga TPAK naik. (e) Budaya yang melarang wanita bekerja. Bilamana dalam budaya suatu penduduk terdapat larangan wanita usia kerja untuk bekerja maka hal ini akan menyebabkan jumlah AK rendah sehingga TPAK rendah.

$$TPAK = (AK/PUK) \times 100\%$$

Keterangan:

AK = Angkatan Kerja

PUK = Penduduk Usia Kerja

Tabel 2.4
TPAK Di Perkotaan dan Perdesaan di Indonesia
Tahun 2003-2011

Lokasi	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Perkotaan	62,6	62,6	62,4	62,3	62,9	64,5	64,6	65,3	73,0
Perdesaan	72,1	71,5	70,2	69,2	70,2	69,3	69,3	69,6	75,0
Jumlah	67,9	67,5	66,8	66,2	67,0	67,2	67,2	67,7	74,0

Sumber: BPS, Laporan Perekonomian, Indonesia, 2007-2011

Berdasarkan Tabel 2.4, terlihat bahwa terjadi perbedaan yang cukup berarti antara Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di daerah perkotaan dengan daerah perdesaan pada kurun waktu 2003-2007. TPAK di daerah perdesaan lebih tinggi dibandingkan perkotaan, berkisar antara 69,2-72,1%. Sedangkan di daerah perkotaan berkisar antara 62,3-62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa corak perekonomian Indonesia yang masih cenderung agraris yang tercermin di daerah perdesaan sehingga persentase penduduk yang bekerja lebih banyak dibandingkan di perkotaan. Dalam kurun waktu 2003-2007 TPAK menunjukkan penurunan dari 67,9% pada tahun 2003 menjadi 67,0% pada tahun 2007.

Selama tahun 2007 sampai tahun 2011 perbandingan antar daerah perkotaan dan perdesaan menunjukkan bahwa TPAK di perdesaan masih lebih besar dibandingkan perkotaan. Hal ini terjadi karena di perdesaan, angkatan kerjanya banyak bekerja di sektor pertanian yang merupakan sektor paling besar menyerap angkatan kerja. Perkembangan TPAK selama tahun 2007-2011 baik di daerah perkotaan maupun di daerah perdesaan mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Selama tahun 2003-2011 TPAK terendah baik di perkotaan maupun di perdesaan terjadi tahun 2006 yaitu di perkotaan sebesar 62,3%, sedangkan di perdesaan sebesar 69,2%.

Tabel 2.5
Perkembangan TPAK di Indonesia 1999-2013

TAHUN	JUMLAH AK	JUMLAH BAK	JUMLAH PUK	TPAK
1999	94.847.178	46.249.239	141.096.417	67,22%
2000	45.650.961	45.519.844	91.170.805	50,07%
2001	98.812.448	45.221.425	144.033.873	68,60%
2002	100.776.270	47.950.664	148.726.934	67,76%
2003	100.316.007	52.333.974	152.649.981	65,72%
2004	103.973.387	49.875.353	153.948.740	67,54%
2005	105.802.372	49.747.352	55.549.724	68,02%
2006	106.388.935	54.422.563	160.811.498	66,16%
2007	109.941.359	54.178.964	164.118.323	66,99%
2008	111.947.265	54.693.785	166.641.050	67,18%
2009	113.833.280	55.494.928	169.328.208	67,23%
2010	116.527.546	55.542.793	172.070.339	67,72%
2011	117.370.485	54.385.592	171.756.077	68,34%
2012	118.053.110	55.673.593	173.926.703	67,86%
2013	121.654.703	53.999.380	175.654.083	69,26%

Sumber: BPS, Statistik Indonesia, 2000-2013

2.4.2 Dependency Ratio (DR)

Penduduk dapat digolongkan menjadi Penduduk Usia Kerja (PUK) dan Penduduk Bukan Usia Kerja (PBUK). Penduduk muda berusia di bawah 15 tahun umumnya dianggap sebagai penduduk yang belum produktif karena secara ekonomis masih tergantung pada orang tua atau orang lain yang menanggungnya. Selain itu, penduduk berusia di atas 65 tahun juga dianggap tidak produktif lagi sesudah melewati masa pensiun¹. Penduduk usia 15-64 tahun, adalah penduduk usia kerja yang dianggap produktif. Atas dasar konsep ini dapat digambarkan berapa besar jumlah penduduk yang tergantung pada penduduk usia kerja. Meskipun tidak terlalu akurat, rasio ketergantungan semacam ini memberikan gambaran ekonomis penduduk dari sist demografi Rasio Ketergantungan (*Dependency Ratio*) adalah perbandingan antara jumlah penduduk berumur 0-14 tahun, ditambah dengan jumlah penduduk 65 tahun ke atas dibandingkan dengan jumlah penduduk usia 15-64 tahun. Rasio ketergantungan dapat dilihat menurut usia yakni Rasio Ketergantungan Muda dan Rasio Ketergantungan Tua.

1. Rasio Ketergantungan Muda adalah perbandingan jumlah penduduk umur 0-14 tahun dengan jumlah penduduk umur 15 - 64 tahun.
2. Rasio Ketergantungan Tua adalah perbandingan jumlah penduduk umur 65 tahun ke atas dengan jumlah penduduk di usia 15-64 tahun.

Rasio ketergantungan (*dependency ratio*) dapat digunakan sebagai indikator yang secara kasar dapat menunjukkan keadaan ekonomi suatu negara apakah tergolong negara maju atau negara yang sedang berkembang. *Dependency ratio* merupakan salah satu indikator demografi yang penting. Semakin tingginya persentase *dependency ratio* dapat menunjukkan semakin tingginya beban yang harus ditanggung penduduk yang produktif untuk memblayai hidup penduduk yang belum produktif dan tidak produktif lagi. Sedangkan persentase *dependency ratio* yang semakin rendah menunjukkan semakin rendahnya beban yang ditanggung penduduk yang produktif untuk membiayai penduduk yang belum produktif dan tidak produktif lagi.

Rasio Ketergantungan didapat dengan membagi total dari jumlah penduduk usia belum produktif (0-14 tahun) dan jumlah penduduk usia tidak produktif (65 tahun ke atas) dengan jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun).



Kamis, 16 Jan 2014

Partisipasi Pemuda Dalam Pasar Kerja Rendah

Jakarta (Antara) - Ekonom Senior Bank Dunia Vivi Alatas mengatakan tingkat partisipasi pemuda dalam pasar tenaga kerja di Indonesia masih rendah dan pengangguran di kalangan pemuda terdidik relatif tinggi.

"Pengangguran di kalangan pemuda lima kali lebih tinggi dari pengangguran dewasa yang rata-rata tiga kali lipat lebih tinggi," katanya dalam seminar ketenagakerjaan di Jakarta, Kamis.

Menurut Vivi, kondisi tersebut menyebabkan tingginya angka pertumbuhan ekonomi tidak bisa dinikmati seluruh kalangan dan perlu adanya upaya untuk meningkatkan taraf hidup serta produktivitas dengan menciptakan lapangan pekerjaan.

"Perlu adanya lapangan pekerjaan untuk meningkatkan kesejahteraan dengan melakukan realokasi pekerja ke sektor yang lebih produktif serta meningkatkan perlindungan pekerja dengan bertanggung jawab secara fiskal," ujarnya.

Berdasarkan data Bank Dunia, tingkat partisipasi pemuda terdidik pada usia 20-29 tahun dalam pasar tenaga kerja relatif menurun sejak 2010, meskipun lapangan pekerjaan dalam sektor informal meningkat sejak 2001.

Dalam kesempatan itu, Vivi memaparkan beberapa tantangan dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia antara lain kebutuhan iklim usaha yang tepat untuk mewujudkan produksi, berupa pengembangan inovasi dan riset.

"Saat ini, rendahnya inovasi dan riset menghambat produksi untuk hal-hal yang baru, serta masih ada hambatan terkait sulitnya memulai bisnis baru, yang dapat memperlambat produksi yang lebih murah," katanya.

Ia mengatakan, tantangan atas kebutuhan tenaga kerja yang tepat, dengan lebih banyak tenaga kerja terdidik yang memiliki ketrampilan dan adanya kesesuaian antara tenaga kerja dengan kebutuhan pemberi kerja.

"Tenaga kerja dengan pendidikan tinggi masih sedikit, dan masih banyak ketrampilan yang belum dimiliki mereka. Sedangkan, pemberi kerja mengaku kesulitan mencari tenaga kerja terampil, karena proses *matching* yang tidak optimal," ujar Vivi.

Tantangan lainnya, adanya peraturan ketenagakerjaan yang tepat untuk melindungi kesejahteraan pekerja, mendukung pertumbuhan pengusaha dan pemberi kerja serta memberikan peluang bagi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan.

"Regulasi yang ketat sekarang tidak mendukung tumbuhnya jumlah pekerja permanen, dan tingginya upah minimum merugikan pencari kerja karena lapangan kerja tidak tumbuh. Tingkat kepatuhan upah minimum yang rendah juga berarti bahwa pekerja masih belum terlindungi," kata Vivi.(rr)

$$RK_{TOTAL} = \{(P_{0-14} + P_{65+}) / P_{15-64}\} \times 100$$

$$RK_{MUDA} = \{P_{0-14} / P_{15-64}\} \times 100$$

$$RK_{TUA} = \{P_{65+} / P_{15-64}\} \times 100$$

Keterangan:

RK_{TOTAL} = Rasio Ketergantungan Penduduk Usia Muda dan Tua

RK_{MUDA} = Rasio Ketergantungan Penduduk Usia Muda

RK_{TUA} = Rasio Ketergantungan Penduduk Usia Tua

$P_{(0-14)}$ = Jumlah Penduduk Usia Muda (0-14 tahun)

$P_{(15-64)}$ = Jumlah Penduduk Usia Produktif (15-64 tahun)

$P_{(65+)}$ = Jumlah Penduduk Usia Tua (65 tahun ke atas)

Untuk memudahkan dalam memahami perhitungan Rasio Ketergantungan (*Dependency Ratio*), maka di Tabel 2.6 diberikan contoh perhitungan dengan menggunakan data Sensus Penduduk 2000 dan 2010. Langkah pertama adalah menghitung jumlah penduduk yang dikelompokkan menjadi tiga yaitu kelompok umur muda (0-14 tahun), kelompok usia kerja 15-64 tahun (umur produktif) dan kelompok umur tua (65 tahun ke atas).

Tabel 2.6

Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Muda, Umur Produktif, Dan Umur Tua di Indonesia Tahun 2000 dan 2010

Kelompok Umur	Jumlah Penduduk (Tahun 2000)	Jumlah Penduduk (Tahun 2010)
0-14	61.250.199	68.603.263
15-64	130.861.005	157.053.112
65+	9.130.785	11.984.951

Sumber: BPS, Sensus Penduduk 2000 dan 2010, diolah

Setelah jumlah penduduk kelompok umur muda (0-14 tahun), umur produktif (15-64 tahun), dan umur tua (65 tahun ke atas) diperoleh, langkah selanjutnya rasio ketergantungan (*dependency ratio*). Menggunakan formula (rumus) rasio ketergantungan (*dependency ratio*) di atas dapat dihitung rasio ketergantungan dengan hasil seperti yang disajikan pada Tabel 2.7.

Tabel 2.7 menunjukkan hasil perhitungan rasio ketergantungan yaitu rasio ketergantungan total tahun 2000 adalah sebesar 53,78%, artinya setiap 100 orang yang berusia kerja (dianggap produktif) mempunyai tanggungan sebanyak 54 orang yang belum produktif dan

dianggap tidak produktif lagi. Rasio sebesar 53,78% ini disumbangkan oleh rasio ketergantungan penduduk muda sebesar 46,80%, dan rasio ketergantungan penduduk tua sebesar 6,98%. Dari indikator rasio ketergantungan ini terlihat bahwa pada tahun 2000 penduduk usia kerja di Indonesia masih dibebani tanggung jawab akan penduduk muda yang proporsinya lebih banyak dibandingkan tanggung jawab terhadap penduduk tua.

Rasio ketergantungan tahun 2000 ini sudah jauh berkurang jika dibandingkan dengan keadaan pada saat sensus penduduk tahun 1971. Pada tahun 1971 rasio ketergantungan total adalah sebesar 86 orang per 100 penduduk usia kerja dan kemudian menurun secara signifikan pada tahun 2000 menjadi hanya 54 orang per 100 orang penduduk produktif. Penurunan ini terjadi terutama karena penurunan tingkat kelahiran sebagai dampak dari keberhasilan program keluarga berencana selama 30 tahun terakhir.

1

Tabel 2.7

Rasio Ketergantungan Muda, Tua, dan Total di Indonesia Tahun 2000

Keterangan	Rasio Ketergantungan Tahun 2000	Rasio Ketergantungan Tahun 2010
RKTot	53,78	51,13
RKMuda	46,80	43,68
RKTua	6,98	7,63

Sumber: BPS, Sensus Penduduk 2000 dan 2010, diolah

Hasil sensus penduduk tahun 2010 menunjukkan bahwa dibandingkan tahun 2000 rasio ketergantungan total dan muda menunjukkan penurunan yang signifikan. Tahun 2000 ratio total sebesar 53,78 menjadi hanya sebesar 51,13 pada tahun 2010. Begitu pula untuk rasio ketergantungan muda pada tahun 2000 sebesar 46,80 kemudian turun cukup besar menjadi hanya 43,68 di tahun 2010. Kondisi berbeda untuk rasio ketergantungan tua, pada tahun 2000 sebesar 6,98 tetapi kemudian naik cukup signifikan menjadi sebesar 7,63 di tahun 2010.

Kenaikan rasio ketergantungan tua tersebut tidak terlepas dari dua komponen pembentuk rumus rasio ketergantungan tua yaitu jumlah penduduk berusia 65 tahun dan lebih serta jumlah penduduk usia produktif. Adapun perkembangan jumlah penduduk berusia 65 tahun lebih menunjukkan kenaikan sangat besar dari jumlah 9.130.795 orang di tahun 2000 menjadi sebanyak 11.984.951 orang di tahun 2010, atau naik sebanyak 2.854.156 orang (31,26%). Sedangkan kenaikan penduduk

produktif (penduduk usia 15-64 tahun) sebanyak 26.192.107 orang (20,02 %).

2.4.3 Elastisitas Kesempatan Kerja (EKK)

Pertumbuhan ekonomi diharapkan dapat membuka kesempatan kerja untuk dapat menyerap tambahan AK. Untuk melihat besarnya kemampuan ekonomi dalam membuka kesempatan kerja maka dapat digunakan elastisitas kesempatan kerja (EKK). Semakin tinggi EKK maka akan menunjukkan semakin tinggi peran pertumbuhan ekonomi dalam membuka lapangan kerja baru yang dapat membuka kesempatan kerja. EKK menunjukkan besarnya persentase tambahan kesempatan kerja yang terbuka dari 1% pertumbuhan ekonomi yang tercipta.

$$EKK = \% \Delta \text{ Kesempatan Kerja} / \% \text{ Pertumbuhan Ekonomi}$$

Tabel 2.8
Elastisitas Kesempatan Kerja Tahun 2005-2007

Lapangan Pekerjaan	Rata-rata Laju Pertumbuhan PDB (%)	Rata-rata Laju Kesempatan Kerja	Elastisitas Kesempatan Kerja
Pertanian, Kehutanan, Perkebunan, dan Perikanan	3,43	-0,13	-0,04
Industri	4,62	3,28	0,71
Jasa	8,12	6,77	0,53
Jumlah	5,91	3,13	0,53

Sumber: BPS, Laporan Perekonomian Indonesia, 2007

Berdasarkan hasil perhitungan di Tabel 2.8, terlihat bahwa rata-rata laju pertumbuhan PDB selama kurun waktu 2005-2007 adalah sebesar 5,91% pertahun. Sementara itu pertumbuhan kesempatan kerja selama kurun waktu yang sama tersebut adalah sebesar 3,13% per tahun, sehingga tingkat elastisitas kesempatan kerja di Indonesia selama tahun 2005-2007 adalah sebesar 0,53%. Arti angka 0,53 tersebut adalah setiap kenaikan *output* atau PDB sebesar 1% akan dapat menciptakan kesempatan kerja sebesar 0,53%.

Jika dilihat dari lapangan kerja menunjukkan bahwa selama kurun waktu 2005-2007, sektor jasa-jasa memiliki tingkat elastisitas kesempatan kerja yang paling tinggi yaitu sebesar 0,83. Artinya bilamana *output* atau PDB naik 1% maka akan dapat menciptakan kesempatan kerja sebesar 0,83%. Hal ini dimungkinkan karena semakin majunya perekonomian Indonesia

semakin berkembang pesatnya aktivitas jasa-jasa dalam perekonomian tersebut yang juga diperkuat oleh rata-rata laju pertumbuhan PDB untuk jasa-jasa memiliki angka tertinggi sebesar 8,12%, dibandingkan angka di lapangan pekerjaan (sektor) lainnya.

Elastisitas kesempatan kerja di lapangan pekerjaan Industri memiliki angka sebesar 0,71 artinya bilamana PDB naik 1% maka akan dapat menaikkan kesempatan kerja sebesar 0,71%. Untuk lapangan pekerjaan Industri selama kurun waktu 2005-2007 memiliki rata-rata laju pertumbuhan PDB sebesar 4,62% dan rata-rata laju kesempatan kerja sebesar 3,28%. Kondisi yang berbeda terjadi di lapangan kerja Pertanian, Kehutanan, Perkebunan dan Perikanan yang memiliki angka elastisitas -0,04. Tanda minus pada angka elastisitas ini disebabkan rata-rata laju kesempatan kerja di lapangan kerja ini selama tahun 2005-2007 sebesar -0,13 (juga bertanda minus). Makna tanda minus pada angka rata-rata kesempatan kerja menunjukkan selama kurun waktu tersebut lapangan kerja ini kurang dapat memberikan kesempatan kerja, bahkan menunjukkan angka yang menurun. Hal ini dimungkinkan adanya penggunaan teknologi yang lebih baik dan maju sebagai akibat digunakannya alat-alat yang lebih efisien atau padat modal bukan padat karya yang lebih menggunakan tenaga kerja.

Sedangkan untuk tahun 2008-2011 perkembangan elastisitas kesempatan kerja pada lapangan pekerjaan dapat dicermati pada Tabel 2.9. Lapangan pekerjaan Pertanian, Kehutanan, Perkebunan, dan Perikanan menunjukkan bahwa rata-rata laju pertumbuhan PDB sebesar 2,97% dan laju pertumbuhan tenaga kerja sebesar -2,78%, bahkan sektor ini memiliki elastisitas tenaga kerja terkecil di banding sektor lainnya yaitu -0,94%. Artinya setiap kenaikan 1% nilai tambah di sektor Pertanian, Kehutanan, Perkebunan, dan Perikanan akan mengurangi kesempatan kerja sebesar 0,94%. Hal ini dimungkinkan karena adanya pergeseran pada kecenderungan penggunaan tenaga kerja (*labor intensive*) dengan *capital intensive*.

Sedangkan sektor industri yang meliputi industri pengolahan; pertambangan dan penggalian; listrik, gas, dan air mencatat kondisi yang baik dengan rata-rata laju pertumbuhan PDB sebesar 5,09% dan laju pertumbuhan tenaga kerja sebesar 7,06%, dengan tingkat elastisitas kesempatan kerja sebesar 1,39%. Artinya setiap kenaikan 1% nilai tambah sektor industri akan dapat menambah kesempatan kerja di sektor ini sebesar 1,39%.

Sementara itu, di sektor jasa-jasa yang meliputi perdagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel, angkutan, perdagangan dan komunikasi, keuangan, asuransi, usaha persewaan, bangunan, tanah dan jasa

perusahaan; jasa kemasyarakatan menunjukkan dengan rata-rata laju pertumbuhan PDB sebesar 8,45% dan laju pertumbuhan tenaga kerja sebesar 4,71%, dengan tingkat elastisitas kesempatan kerja sebesar 0,56. Artinya setiap kenaikan 1% nilai tambah sektor industri akan dapat menambah kesempatan kerja di sektor ini sebesar 0,56%. Memang sektor jasa-jasa akhir-akhir ini menunjukkan rata-rata laju pertumbuhan PDB yang cukup signifikan. Tetapi karena banyak menggunakan *capital intensive* maka kemampuan menyediakan kesempatan kerja di sektor jasa-jasa masih kalah dibandingkan sektor industri.

Tabel 2.9
Elastisitas Kesempatan Kerja Tahun 2009-2011

Lapangan Pekerjaan	Rata-rata Laju Pertumbuhan PDB (%)	Rata-rata Laju Kesempatan Kerja	Elastisitas Kesempatan Kerja
Pertanian, Kehutanan, Perkebunan, dan Perikanan	2,97	-2,78	-0,94
Industri	5,09	7,06	1,39
Jasa	8,45	4,71	0,56
Jumlah	6,33	2,26	0,36

Sumber: BPS, Laporan Perekonomian Indonesia, 2011

2.4.4 Tingkat Pengangguran Terbuka (Unem)

Jumlah penduduk usia kerja yang belum bekerja karena sedang mencari atau menunggu pekerjaan disebut sebagai pengangguran terbuka (*open unemployment*). Semakin tinggi angka persentase *unemployment* ini menunjukkan kondisi penduduk yang kurang baik, karena tidak semua angkatan kerja telah memperoleh pekerjaan. Tingkat pengangguran yang tinggi juga menunjukkan bahwa penduduk tersebut hanya berfungsi sebagai konsumen tetapi tidak berfungsi sebagai faktor *input* produksi yang dapat menghasilkan *output*.

$$\text{Unem} = (\text{Penganggur/AK}) \times 100\%$$

Bilamana mencermati Tabel 2.10, terlihat bahwa dari tahun 1999 sampai tahun 2000 tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mengalami penurunan yaitu dari angka 6,36%, turun menjadi hanya 6,08%. Penurunan angka pengangguran terbuka ini disebabkan tingkat pengangguran yang turun dari 6.030.319 orang (1999) menjadi hanya 5.813.231 orang (2000) serta naiknya angkatan kerja dari 94.847.178 orang (1999) menjadi 95.650.961 (2000).

Tabel 2.10
Tingkat Pengangguran Terbuka (Unem) di Indonesia
Tahun 1999-2013

TAHUN	PENGANGGURAN	AK	UNEM
1999	6.030.319	94.847.178	6,36%
2000	5.813.231	95.650.981	6,08%
2001	8.005.031	98.812.448	8,10%
2002	9.132.104	100.776.270	9,06%
2003	9.531.090	100.316.007	9,50%
2004	10.251.351	103.973.387	9,86%
2005	10.854.254	105.802.372	10,26%
2006	10.932.000	106.388.935	10,28%
2007	10.011.142	109.941.358	9,11%
2008	9.394.515	111.947.285	8,39%
2009	8.962.617	113.833.280	7,87%
2010	8.319.779	116.527.546	7,14%
2011	7.700.086	117.370.485	6,56%
2012	7.244.956	118.053.110	6,14%
2013	7.068.519	121.654.703	5,80%

Sumber: BPS, Statistik Indonesia, 2000-2013

Tetapi mulai tahun 2000 sampai 2006 angka pengangguran (Unem) ini terus mengalami kenaikan yang signifikan, yaitu pada angka pengangguran sebesar 6,08% di tahun 2000 menjadi sebesar 10,28% pada tahun 2006, atau selama 6 tahun telah naik sebesar 2,20%. Tentunya tingkat pengangguran yang cukup tinggi ini menjadi beban pembangunan.

Pemerintah menyadari hal itu, bahwa pengangguran yang tinggi tersebut akan memperberat kegiatan ekonomi, maka dengan berbagai upaya di antaranya peningkatan kesempatan kerja dan penyiapan angkatan kerja agar bisa meraih kesempatan kerja melalui *training/pelatihan*. Upaya keras pemerintah untuk mengurangi tingkat pengangguran tersebut terbukti memperoleh hasil maka mulai tahun 2007 sampai tahun 2013 angka pengangguran di Indonesia mulai menurun secara signifikan dari 9,11% tahun 2007 menjadi hanya 5,80% di tahun 2013.

2.4.5 Tingkat Bekerja (Em)

Penduduk yang masuk dalam AK akan dapat memberikan sumbangannya pada pendapatan nasional bilamana mereka produktif dalam menghasilkan *output*. Untuk melihat besarnya AK yang bekerja

dapat dilihat dari tingkat bekerja (*Em*). Semakin tinggi *Em* maka kondisi penduduk suatu negara atau daerah semakin baik, karena sebagian besar dari angkatan kerjanya telah memperoleh pekerjaan dan dapat menghasilkan *output* yang memberikan tambahan nilai pada pendapatan nasional.

Tabel 2.11
Tingkat Bekerja (*Em*) di Indonesia Tahun 1999-2013

TAHUN	BEKERJA	AK	EM
1999	88.816.859	94.847.178	93,64%
2000	89.837.730	95.650.981	93,92%
2001	90.807.417	98.812.448	91,90%
2002	91.647.166	100.776.270	90,94%
2003	90.784.917	100.316.007	90,50%
2004	93.722.036	103.973.387	90,14%
2005	94.948.118	105.802.372	89,74%
2006	95.456.935	106.388.935	89,72%
2007	99.990.217	109.941.359	90,89%
2008	102.552.750	111.947.265	91,61%
2009	104.870.663	113.833.280	92,13%
2010	108.207.767	116.527.546	92,86%
2011	109.670.399	117.370.485	93,44%
2012	110.808.154	118.053.110	93,86%
2013	114.586.184	121.654.703	95,20%

Sumber: BPS, Statistik Indonesia, 2000-2013

$$Em = (\text{Bekerja}/\text{AK}) \times 100\% \text{ atau}$$

$$Em = 100\% - \text{Unem}$$

Formula tingkat bekerja (*Em*) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara tingkat pengangguran (*Unem*) dengan tingkat bekerja (*Em*). Semakin tinggi tingkat pengangguran (*Unem*) maka tingkat bekerja (*Em*) akan semakin rendah dan sebaliknya jika tingkat bekerja tinggi maka tingkat pengangguran akan semakin rendah.

2.4.6 Tingkat Pengangguran Tidak Kentara (TPTK)

Pekerja idealnya selama seminggu minimal dapat bekerja selama 35 jam kerja. Tetapi dalam kenyataannya karena berbagai kendala maka terdapat pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam kerja dalam seminggu

yang disebut sebagai Pengangguran Tidak Kentara atau setengah pengangguran.

Berdasarkan Tabel 2.12, selama tahun 2007 pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam kerja dalam seminggu sebesar 30,4%, sedangkan pekerja yang bekerja kurang dari 15 jam kerja dalam seminggunya sebesar 5,2%. Sementara itu, penduduk yang memiliki pekerjaan/usaha tetapi selama seminggu yang lalu tidak bekerja karena sesuatu sebagai misalnya sakit, cuti menunggu panen datang, atau mogok kerja dengan jam kerja 0, sebesar 2,4%.

Tabel 2.12
Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja
Menurut Jumlah Jam Kerja Selama Seminggu
dan Daerah Tempat Tinggal, Tahun 2006 dan 2007

Lokasi	0 jam		1-14 jam		15-34 jam	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Perkotaan	1,4	1,7	2,4	3,4	17,3	18,8
Perdesaan	3,3	2,8	5,6	6,4	39,4	38,0
Perkotaan+ Padesaan	2,6	2,4	4,3	5,2	30,5	30,4

Sumber: BPS, Indikator Kesejahteraan Rakyat, 2007

Bila dibandingkan kondisi tahun 2007 dengan 2006, untuk pekerja 0 jam (tidak bekerja seminggu yang lalu), sudah mengalami penurunan dari 2,6% (2006) menjadi 2,4% (2007). Begitu pula untuk yang bekerja di bawah 35 jam kerja, pada tahun 2006 sebesar 30,5% kemudian menurun sedikit menjadi sebesar 30,4% pada tahun 2007. Tetapi untuk kelompok pekerja yang bekerja di bawah 15 jam kerja, justru dari tahun 2006 ke tahun 2007 mengalami kenaikan jumlahnya. Tahun 2006 sebanyak 4,3% kemudian naik menjadi 5,2% pada tahun 2007.

Underemployment atau setengah pengangguran adalah istilah bagi pekerja yang bekerja di bawah jam kerja normal, untuk di Indonesia jam kerja normal adalah 35 jam selama seminggu. Perkembangan persentase penduduk yang bekerja di bawah jam kerja normal di Indonesia untuk tahun 2008 dan 2009 dapat dilihat pada Tabel 2.13. Pada tahun 2009 secara umum persentase *Underemployment* adalah sebesar 30,10%, turun dari tahun 2008 yang sebesar 30,34%.

Izzudin, Selasa, 27 Agustus 2013 – 16:12 WIB

Ini Penyebab Tingginya Pengangguran di Indonesia

Sindonews.com - Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans), Muhaimin Iskandar mengatakan, ada beberapa penyebab tingginya tingkat pengangguran di Indonesia.

Salah satunya, keterbatasan kesempatan kerja baru serta tidak adanya *link and match* antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja dengan pasar kerja.

“Di sisi lain, di sektor formal, penciptaan lapangan kerja baru membutuhkan kehadiran investor untuk memacu pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya produktivitas kerja. Karena itu, hubungan industrial yang kondusif dan harmonis menjadi syarat agar investor tertarik dan membuka investasi baru,” kata dia dalam rilisnya, Selasa (27/8/2013).

Upaya yang dilakukan adalah melaksanakan program padat karya, pengembangan wirausaha produktif dan memperbanyak pelaksanaan bursa kerja (*job fair*) oleh pemerintah dan swasta.

Dikatakan Muhaimin, pemerintah mendukung dan mengembangkan program kewirausahaan khususnya kaum muda dengan mendayagunakan sumber daya yang ada, memfasilitasi permodalan, promosi serta mendukung usaha yang berkelanjutan.

Pemerintahpun menyediakan fasilitas dan program-program pelatihan kerja yang tersedia di Balai Latihan Kerja (BLK) di seluruh Indonesia untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran di daerah-daerah.

(lzz)

Tabel 2.13
Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja
Menurut Jumlah Jam Kerja Selama Seminggu
dan Daerah Tempat Tinggal, Tahun 2008 dan 2009

Lokasi	0 jam		1-14 jam		1-34 jam	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Perkotaan	1,76	1,88	3,54	3,61	18,82	18,43
Perdesaan	2,47	2,57	6,88	6,99	38,40	38,28
Perkotaan+ Padesaan	2,17	2,29	5,51	5,59	30,34	30,10

Sumber: BPS, Indikator Kesejahteraan Rakyat, 2009

Sedangkan yang bekerja kurang dari 15 jam pada tahun 2009 sebesar 5,59% naik dari angka 5,51% di tahun 2008. Sementara penduduk yang tidak bekerja selama seminggu padahal mereka memiliki pekerjaan pada tahun 2008 sebesar 2,17% kemudian naik menjadi sebesar 2,29% pada tahun 2009. Jika persentase *visible underemployment* dilihat dari tempat tinggal yaitu perkotaan dan perdesaan di tahun 2008 dan 2009 menunjukkan bahwa penduduk yang bekerja di bawah 35 jam selama seminggu di perdesaan persentasenya lebih besar dibandingkan dengan yang tinggal di daerah perkotaan. Hal ini menyiratkan bahwa penduduk di perdesaan yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu lebih banyak dibandingkan di perkotaan, hal ini terjadi kemungkinan di perkotaan orang yang bekerja memiliki pengawasan kerja atau etos kerja yang lebih baik.

Pada tahun 2008 persentase penduduk yang bekerja kurang dari 15 jam di perkotaan sebesar 3,54% kemudian naik menjadi 3,61% di tahun 2009. Begitu pula untuk yang bertempat tinggal di perdesaan, persentase penduduk bekerja kurang dari 15 juga mengalami kenaikan dari 6,88% di tahun 2008 menjadi 6,99% di tahun 2009. Sedangkan untuk penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam perkembangan dari tahun 2008 ke tahun 2009 baik di daerah perkotaan maupun perdesaan cenderung mengalami penurunan. Sementara itu penduduk yang tidak bekerja walaupun memiliki pekerjaan dari tahun 2008 ke tahun 2009 persentasenya cenderung mengalami kenaikan baik di perkotaan maupun di perdesaan.

Tabel 2.14
Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja
Menurut Jumlah Jam Kerja Selama Seminggu
dan Daerah Tempat Tinggal, Tahun 2010 dan 2011

Lokasi	0 jam		1-14 jam		1-34 jam	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Perkotaan	1,98	2,16	3,09	3,66	17,49	19,61
Perdesaan	2,53	2,63	6,95	8,28	40,19	42,57
Perkotaan+ Perdesaan	2,30	2,40	5,34	6,05	30,75	31,54

Sumber: SPS, Indikator Kesejahteraan Rakyat, 2011

Terkait dengan jumlah jam kerja yang dihabiskan selama seminggu, seorang pekerja dapat dikategorikan sebagai setengah pengangguran jika mereka bekerja jauh di bawah jam kerja rata-rata selama seminggu (kurang dari 35 jam). Biasanya pekerja semacam ini memiliki pendapatan di bawah kemampuan sebenarnya. Selain itu seseorang yang terpaksa bekerja di bawah 35 jam merupakan orang-orang yang mempunyai kemampuan tetapi tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, atau ketrampilannya. Sementara itu, seorang

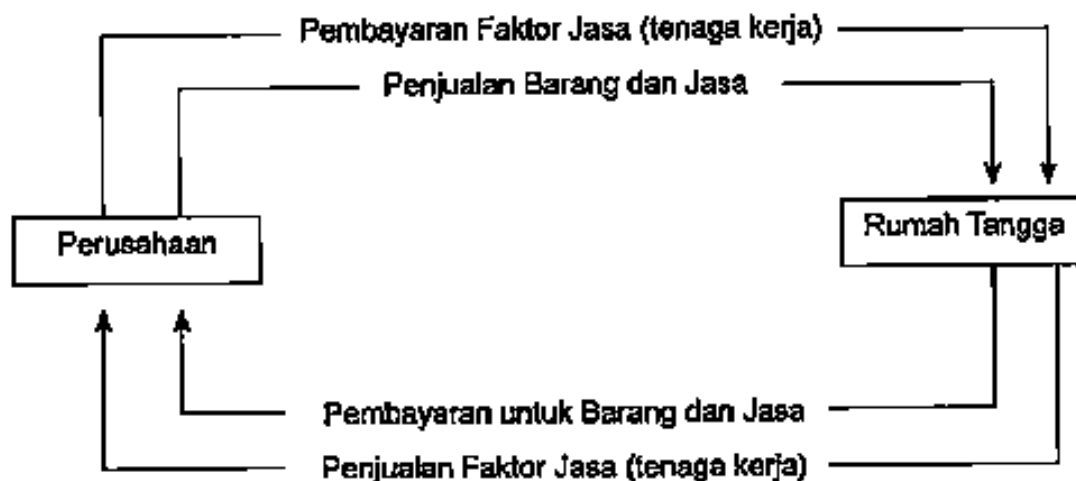
pekerja yang dikategorikan sebagai bukan pengangguran adalah mereka yang memiliki jumlah jam kerja normal selama seminggu (minimal 35 jam).

Tabel 2.14 menunjukkan secara umum persentase pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu yang lalu pada tahun 2011 mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan tahun 2010 yakni dari 30,75% menjadi 31,54%. Hal ini didorong oleh meningkatnya penduduk yang bekerja baik di perkotaan maupun di perdesaan-perdesaan yang bekerja di bawah jam kerja normal. Di daerah perkotaan pekerja yang bekerja di bawah jam kerja normal sebesar 19,61% atau naik dari 17,49%, sedangkan di perdesaan naik dari 40,19% menjadi 42,57%. Kondisi yang serupa terjadi pada pekerja yang bekerja kurang dari 15 jam. Pekerja yang masuk ke dalam kategori ini mengalami peningkatan dari 5,34% menjadi 6,05%. Peningkatan ini juga sebagai akibat dari peningkatan yang terjadi di daerah perkotaan dan perdesaan. Sementara itu, penduduk yang memiliki pekerjaan atau usaha tetapi selama seminggu yang lalu tidak bekerja karena sesuatu sebab seperti sakit, cuti, menunggu panen atau mogok kerja dengan jam kerja 0 jam sebesar 2,40% pada tahun 2011.

2.5 PEMBELIAN DAN PEMBAYARAN JASA TENAGA KERJA

Rumah tangga sebagai sumber (*supplier*) tenaga kerja memiliki peran yang besar dalam memenuhi kebutuhan jasa tenaga kerja perusahaan (*industri*). Rumah tangga juga memainkan fungsi sebagai konsumen dari *output* yang dihasilkan oleh perusahaan (*industri*).

Dari Gambar 2.2 dapat disimpulkan bahwa perusahaan (*industri*) yang membutuhkan jasa tenaga kerja sebagai salah satu faktor *input* produksi dengan meminta jasa tenaga kerja dari sektor rumah tangga. Rumah tangga menjual faktor jasa tenaga kerja ke perusahaan dan menerima pembayaran atas jasa tenaga kerja tersebut dari perusahaan, maka terjadilah arus sirkulasi pembelian dan pembayaran jasa tenaga kerja antara sektor perusahaan (*industri*) dan rumah tangga.



Gambar 2.2
Sirkulasi Pembelian dan Pembayaran Jasa Tenaga Kerja

Perusahaan (industri) dengan menggunakan jasa tenaga kerja bersama-sama dengan faktor *input* lainnya (misalnya kapital dan teknologi) dapat menghasilkan *output* untuk dijual ke masyarakat (rumah tangga). Rumah tangga yang mengkonsumsi *output* tersebut akan membayar barang dan jasa yang dikonsumsi, maka terjadilah arus sirkulasi pembelian dan pembayaran *output* antara sektor rumah tangga dan perusahaan.

SOAL-SOAL

1. Adakah hubungan antara perkembangan jumlah penduduk, angkatan kerja; orang sekolah; bekerja dan pengangguran di suatu negara atau daerah? Jelaskan dengan baik hubungan tersebut disertai skema (gambar) hubungannya agar lebih mudah memahaminya!
2. Jelaskan istilah-istilah di bawah ini beserta kondisi riil di Indonesia:
 - a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
 - b. Rasio Ketergantungan (*Dependency Ratio*)
 - c. Elastisitas Kesempatan Kerja (EKK)
 - d. Tingkat Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)
 - e. Tingkat Bekerja (*Employment*)
 - f. Tingkat Pengangguran Tidak Kentara (TPTK)
3. Gambarkan dan jelaskan secara baik "sirkulasi pembelian dan pembayaran tenaga kerja" yang melibatkan semua faktor yang ada di dalam kegiatan tersebut!

4. Apa saja permasalahan yang seringkali terjadi pada tenaga kerja? Berikan penjelasannya disertai contoh kongkritnya!
5. Kondisi lokasi perkotaan dan perdesaan di Indonesia menjadi salah satu penyebab terjadinya perbedaan jumlah pengangguran di Indonesia. Apakah Saudara sepakat dengan pernyataan tersebut? Berikan penjelasan dari jawaban Saudara!
6. Perbedaan jenis kelamin (*gender*) laki-laki dan perempuan memiliki pengaruh terhadap jumlah pengangguran di Indonesia. Berikan analisis Saudara mengenai fenomena tersebut!

Bab 3 PERMINTAAN TENAGA KERJA

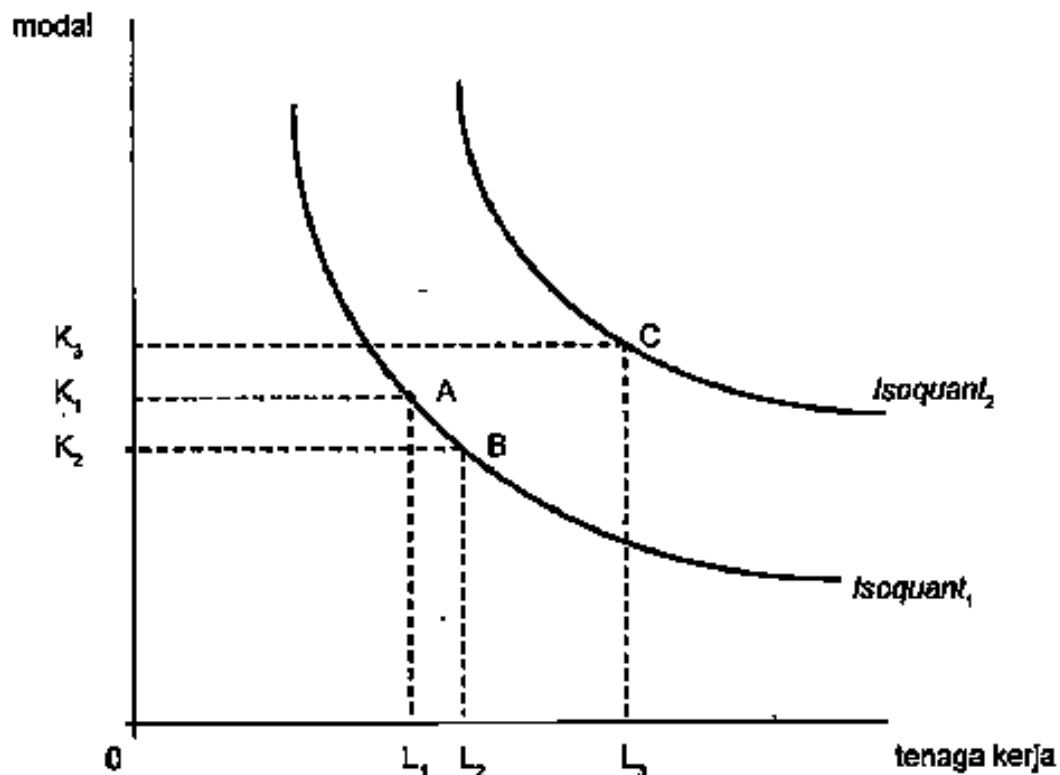
Fungsi permintaan tenaga kerja adalah fungsi yang menjelaskan hubungan antara perubahan tingkat upah tenaga kerja yang dibayarkan perusahaan dan jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan dalam proses produksi. Kurva permintaan tenaga kerja adalah kurva yang menggambarkan setiap kemungkinan penggunaan jumlah tenaga kerja yang dibeli (dibayar) jasanya oleh pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

Untuk dapat memahami permintaan tenaga kerja dengan baik maka dapat didekati melalui fungsi produksi. Fungsi produksi disederhanakan hanya menggunakan dua faktor *input* produksi $Q = f(K, L)$. K adalah modal atau tenaga kerja dan L adalah tenaga kerja.

3.1 ISOQUANT

Perusahaan menggunakan faktor *input* yaitu modal (K) dan tenaga kerja (L) di dalam proses produksi. Untuk dapat mengetahui kombinasi penggunaan faktor-faktor *input* di dalam menghasilkan *output* munculah konsep *isoquant*. *Isoquant* adalah kurva yang menggambarkan alternatif kombinasi faktor *input* produksi yaitu modal dan tenaga kerja yang dapat menghasilkan *output* dalam jumlah sama. Kurva *isoquant* yang berbeda menggambarkan jumlah *output* yang berbeda. Semakin ke kanan posisi kurva *isoquant*, berarti jumlah *output* yang dihasilkan semakin besar.

Pada kurva *isoquant* pengurangan dalam penggunaan salah satu faktor *input* akan digantikan/disubstitusikan oleh penambahan faktor *input* lainnya, agar *output* yang dihasilkan tetap jumlahnya. Adanya substitusi penggunaan faktor-faktor *input* produksi tersebut menunjukkan bahwa *slope* dari *isoquant* adalah negatif dan kurva *isoquant* berbentuk cembung terhadap titik origin (titik 0).



Gambar 3.1

Isoquant dan Penggunaan Faktor Input Produksi

Dari gambar di atas dapat dinyatakan bahwa pada titik A faktor *input* produksi yang digunakan adalah modal = K_1 dan tenaga kerja = L_1 , sedangkan pada titik B modal yang digunakan = K_2 dan tenaga kerja = L_2 . Baik alternatif A atau B menghasilkan *output* yang sama karena keduanya terletak pada kurva *isoquant* yang sama, yaitu *Isoquant*₁. Berbeda dengan titik C yang menggunakan modal = K_3 dan tenaga kerja = L_3 dapat menghasilkan *output* yang lebih besar dibandingkan titik A dan B, karena titik C berada pada kurva *Isoquant*₂ yang lebih tinggi (kanan atas) dibandingkan *isoquant*₁.

Slope titik A = $-K_1/L_1$, titik B = $-K_2/L_2$ dan titik C = $-K_3/L_3$. Ketiga *slope* tersebut mempunyai nilai negatif, karena adanya substitusi pada perubahan antar faktor *input*. Pengurangan penggunaan modal dalam proses produksi akan digantikan (disubstitusikan) dengan tambahan penggunaan tenaga kerja, atau sebaliknya.

3.2 ISOCOST

Perusahaan dalam menggunakan kombinasi faktor-faktor *input* akan berusaha untuk meminimumkan biaya, dengan cara mencari kombinasi penggunaan faktor-faktor *input* yang optimal dalam proses produksinya. Jika anggaran biaya penggunaan faktor-faktor *input* = C,

biaya menggunakan modal perunit = r dan biaya menggunakan tenaga kerja perunit = w maka persamaan anggaran biaya faktor-faktor *input* adalah $C = r \cdot K + w \cdot L$. Bila anggaran biaya penggunaan faktor-faktor *input* (C) seluruhnya digunakan untuk modal maka jumlah modal yang diperoleh = C/r dan jika anggaran biaya tersebut seluruhnya digunakan untuk memperoleh tenaga kerja maka jumlah tenaga kerja = C/w .

Isocost adalah garis yang menghubungkan biaya yang sama pada berbagai penggunaan faktor-faktor *input* dalam proses produksi. Jika digunakan pendekatan grafik untuk menggambarkan garis *isocost* dengan sumbu vertikal adalah K (modal) dan sumbu horisontal adalah L (tenaga kerja) maka garis *isocost* adalah garis yang memotong kedua sumbu tersebut dengan *slope* negatif. Secara grafik C/r adalah titik potong garis *isocost* dengan sumbu vertikal yang diwakili oleh modal (K) dan C/w adalah titik potong garis *isocost* dengan sumbu horisontal yang diwakili oleh tenaga kerja (L).

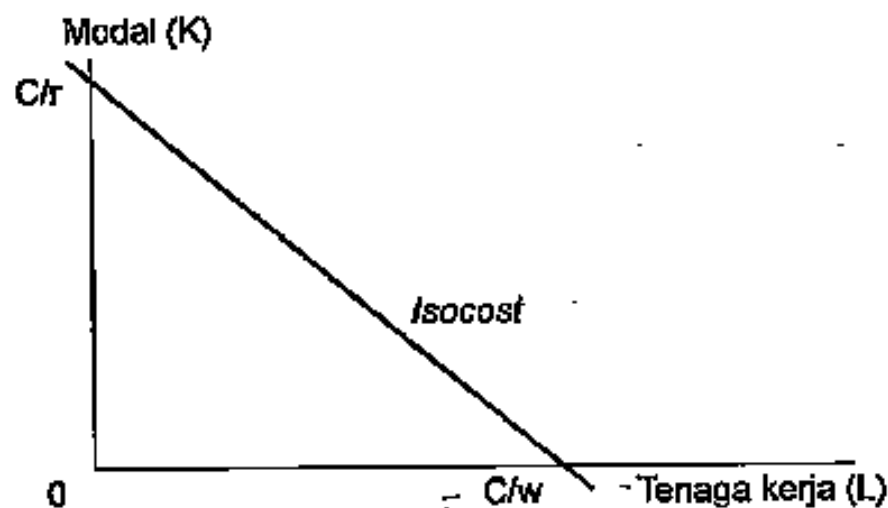
Untuk memperoleh fungsi *isocost* dapat digunakan persamaan anggaran biaya faktor-faktor *input*:

$$C = r \cdot K + w \cdot L$$

$$-r \cdot K = -C + w \cdot L \quad \text{atau} \quad K = -C/r + (w/r) \cdot L$$

$$\text{Fungsi } \textit{isocost} \text{ adalah } K = C/r - (w/r) \cdot L$$

$$\text{Slope garis } \textit{isocost} = - (w/r)$$



Gambar 3. 2
Garis *isocost*

3.3 PERMINTAAN TENAGA KERJA DALAM JANGKA PENDEK

Dalam proses produksi terdapat hubungan antara faktor *input* yaitu modal dan tenaga kerja dengan *output* yang dihasilkan. Jika digunakan asumsi teknologi proses produksi yang dipakai tetap, maka penambahan faktor-faktor *input* akan dapat meningkatkan *output*-nya. Pendekatan permintaan tenaga kerja jangka pendek juga mengasumsikan bahwa proses produksi perusahaan (Industri) dalam kondisi penggunaan modal yang tetap, sedangkan faktor *input* lainnya yaitu tenaga kerja bersifat variabel. Maka fungsi produksi menjadi $Q = f(K, L)$.

3.3.1 AP_L dan MP_L

Dalam proses produksi kombinasi faktor *input* modal dan tenaga kerja akan menghasilkan total *output*. Jika salah satu faktor *input* (misal modal dianggap tetap) maka bertambahnya penggunaan tenaga kerja akan menghasilkan *Total Product of Labor* (TP_L). Jika total *output* dibagi dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan akan diperoleh nilai produk fisik rata-rata pekerja (*Average Product of Labor* = AP_L).

Sifat dari nilai produk fisik rata-rata pekerja ini (AP_L) adalah semakin lama nilai AP_L semakin menurun dengan bertambahnya tenaga kerja yang digunakan. Atau dengan kata-lain AP_L ini juga mewakili rata-rata produktivitas tenaga kerja. Secara matematik $AP_L = TP_L / L$.

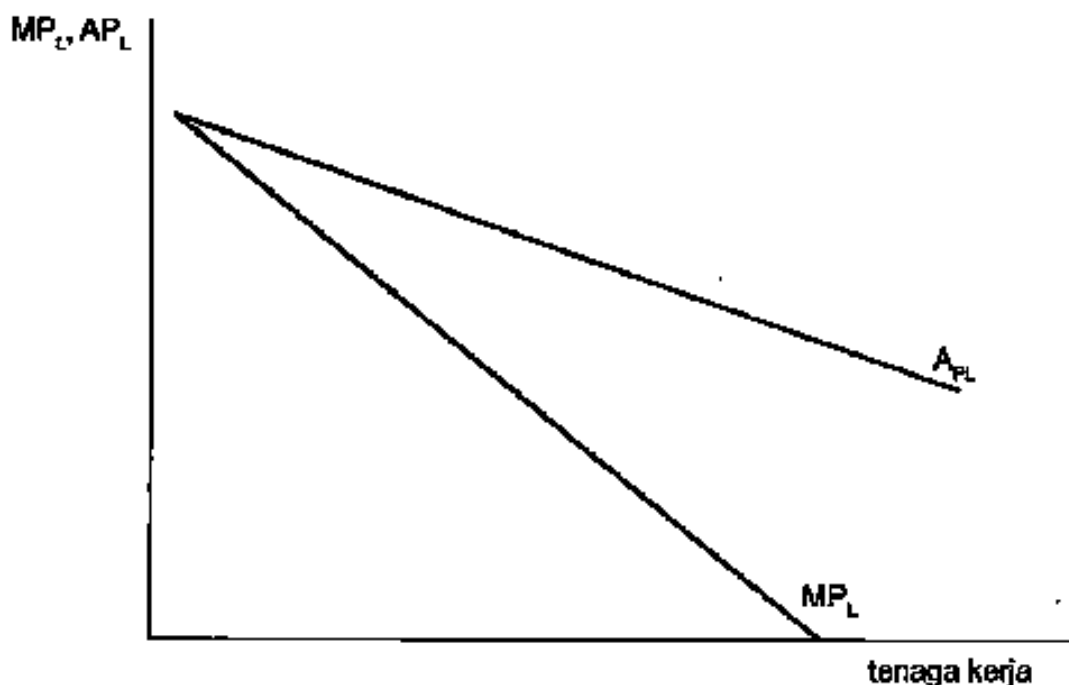
Hubungan total *output* (TP_L) dan tambahan tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam proses produksi, di samping dapat menghitung AP_L juga dapat diketahui derivatif total *output*-nya yaitu MP_L (*Marginal Product of Labor*). Yang dimaksud dengan MP_L adalah tambahan fisik produk karena bertambahnya faktor *input* tenaga kerja. Secara matematik $MP_L = dQ/dL$.

Sifat kurva MP_L adalah dengan bertambahnya tenaga kerja maka nilai MP_L semakin menurun, bahkan dapat mencapai nilai negatif. Gejala perubahan nilai MP_L ini dikenal dengan istilah *diminishing returns*. Dari pengertian MP_L di atas maka jika perusahaan menambah satu unit tenaga kerja maka penerimaan perusahaan akan bertambah dengan nilai tambahan produk yaitu hasil kali harga *output* (P) dengan MP_L atau dikenal dengan istilah VMP_L (*Value of Marginal Product of Labor*). Nilai $VMP_L = MP_L \times P$.

Tabel 3.1
Tenaga Kerja, AP_L , dan VMP_L

L	TP_L	$AP_L = TP_L : L$	$MP_L = \Delta TP_L : \Delta L$	P	$VMP_L = MP_L \times P$
1	12	12	12	10.000	120.000
2	22	11	10	10.000	100.000
3	30	10	8	10.000	80.000
4	36	9	6	10.000	60.000
5	40	8	4	10.000	40.000
6	42	7	2	10.000	20.000
7	42	6	0	10.000	0
8	40	5	-2	10.000	-20.000
9	36	4	-4	10.000	-40.000
10	30	3	-6	10.000	-60.000

Tabel 3.1, menunjukkan bahwa dengan bertambahnya penggunaan tenaga kerja pada awalnya akan menyebabkan *Total Product of Labor* (TP_L) naik sampai titik tertinggi, kemudian menurun jumlahnya. Hal tersebut berdampak pada rata-rata produktivitas tenaga kerja (AP_L) yang menurun pula. Begitupula MP_L menunjukkan gejala berlakunya hukum *diminishing return*. Grafik di bawah ini memperjelas gambaran perubahan AP_L dan MP_L .



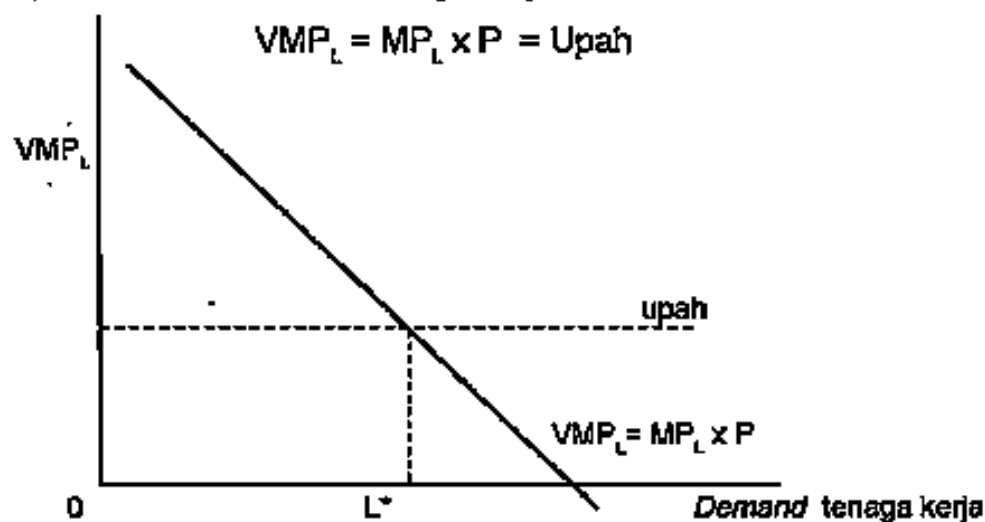
Gambar 3.3
 MP_L dan AP_L

3.3.2 VMP_L

Upah tenaga kerja yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja untuk jasa yang telah diberikannya ke perusahaan adalah sama dengan biaya tambahan per unit tenaga kerja. Upah tersebut tidak lain adalah VMP_L (*Value of Marginal Product of Labor*) yaitu nilai tambahan produk dari tambahan satu tenaga kerja. Atau dalam persamaan akan dinyatakan sebagai berikut:

$$VMP_L = MP_L \times P = \text{Upah}$$

Gambar VMPL, menggambarkan kurva permintaan tenaga kerja, karena kurva tersebut dapat menentukan harga maksimum yang akan dibayarkan perusahaan bagi berbagai alternatif jumlah tenaga kerja yang digunakannya. Kurva permintaan tenaga kerja mempunyai slope negatif, karena terdapat hubungan negatif antara perubahan upah tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan. Artinya jika terjadi kenaikan upah tenaga kerja maka optimum penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan akan berkurang dari jumlah sebelumnya, atau sebaliknya jika terjadi penurunan upah pekerja maka perusahaan akan menaikkan jumlah penggunaan tenaganya agar mencapai kondisi optimum. Jumlah tenaga kerja optimum yang digunakan perusahaan (L^*) adalah jumlah tenaga kerja yang dapat menjadikan VMP_L sama dengan upah. Kondisi keseimbangan antara pendapatan perusahaan karena tambahan penggunaan tenaga kerja (VMP_L) dengan upah menunjukkan jumlah penggunaan tenaga kerja yang optimum, karena upah per tenaga kerja merupakan biaya tambahan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan bagi setiap tambahan satu unit tenaga kerja.



Gambar 3.4
Permintaan Tenaga Kerja

Jika digunakan data dari Tabel 3.2, maka penggunaan tenaga kerja optimal dapat dicari dari hasil perpotongan antara VMP_L dengan upah

yang berlaku. Misal suatu usaha memberikan upah pertenaga kerja sebesar Rp 60.000,00/ hari maka penentuan penggunaan tenaga kerja optimum dapat dicari dengan membandingkan VMP_L dengan w (upah) tenaga kerja.

Tabel 3.2
Pencarian Penggunaan Tenaga Kerja yang Optimum

L	VMP_L	$w=Upah$	Keterangan
1	120.000	60.000	Masih menguntungkan menambah L, karena $VMP_L > upah$
2	100.000	60.000	Masih menguntungkan menambah L, karena $VMP_L > upah$
3	80.000	60.000	Masih menguntungkan menambah L, karena $VMP_L > upah$
4	60.000	60.000	Penggunaan L sudah optimum, karena $VMP_L = upah$
5	40.000	60.000	Merugi karena $VMP_L < upah$, penggunaan L harus dikurangi
6	20.000	60.000	Merugi karena $VMP_L < upah$, penggunaan L harus dikurangi
7	0	60.000	Merugi karena $VMP_L < upah$, penggunaan L harus dikurangi
8	-20.000	60.000	Merugi karena $VMP_L < upah$, penggunaan L harus dikurangi
9	-40.000	60.000	Merugi karena $VMP_L < upah$, penggunaan L harus dikurangi
10	-60.000	60.000	Merugi karena $VMP_L < upah$, penggunaan L harus dikurangi

Tabel 3.2, menjelaskan hubungan antara tambahan penerimaan perusahaan karena menggunakan tambahan satu orang tenaga kerja lagi dengan biaya yang harus dikeluarkannya. Pada penggunaan tenaga kerja (L) sebanyak 1 orang tambahan penerimaan perusahaan dari penambahan satu tenaga kerja (VMP_L) masih lebih besar dibandingkan biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah satu tenaga kerja. Begitu pula pada saat perusahaan menambah 1 tenaga kerja lagi menjadi 2 orang, tambahan penerimaan perusahaan dari penambahan satu tenaga kerja (VMP_L) masih lebih besar dibandingkan biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah satu tenaga kerja.

Sampai pada penggunaan tenaga kerja sebanyak 3 orang (menambah 1 pekerja lagi dari 2 pekerja yang sudah dimiliki) terlihat tambahan penerimaan perusahaan dari penambahan satu tenaga kerja (VMP_L) masih lebih besar dibandingkan biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah tambahan satu tenaga kerja. Maka keputusan perusahaan adalah masih menguntungkan menambah tenaga kerja. Tetapi pada saat penggunaan tenaga kerja sebesar 4 orang, tambahan penerimaan perusahaan dari penambahan satu tenaga kerja (VMP_L) sama besar dengan tambahan biaya (upah) karena membayar tambahan satu tenaga kerja. Jika penggunaan tenaga kerja ditambah lagi satu

orang menjadi 5 orang maka terlihat bahwa $VMP_L < \text{upah}$. Dalam kondisi ini perusahaan sudah merugi, oleh karenanya penggunaan tenaga kerja optimum bagi perusahaan adalah sebanyak 4 orang.

Kasus Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek

Doka & Co adalah produser salah satu mainan anak-anak dari kayu yang menggunakan tenaga kerja harian. Hubungan output dengan pekerja perhari dicerminkan dalam fungsi

$$\text{Total Product } Q = 100L - 2,5L^2$$

Keterangan:

Q adalah output mainan anak-anak; L adalah jumlah penggunaan tenaga kerja perhari

Doka & Co dapat menjual mainan anak-anak tersebut seharga Rp26.000,00 per unit dan ia dapat mencari pekerja yang diperlukan dengan upah perhari sebesar Rp100.000,00. Berapa jumlah pekerja yang dapat digunakan perusahaan tersebut secara optimum perharinya?

$$\text{Fungsi Total Product } Q = 100L - 2,5L^2$$

$$MP_L = dQ/dL = 100 - 5L$$

$$P = 26.000$$

$$MRP_L = P \times MP_L = 26.000 \times (100 - 5L) = 2.600.000 - 130.000L$$

Penggunaan pekerja optimum dengan syarat $MRP_L = \text{upah}$

$$2.600.000 - 130.000L = 100.000, \text{ maka } 2.600.000 - 100.000 = 130.000L$$

$$2.500.000 = 130.000L$$

$$L = 2.500.000/130.000 = 19,26 \approx 20$$

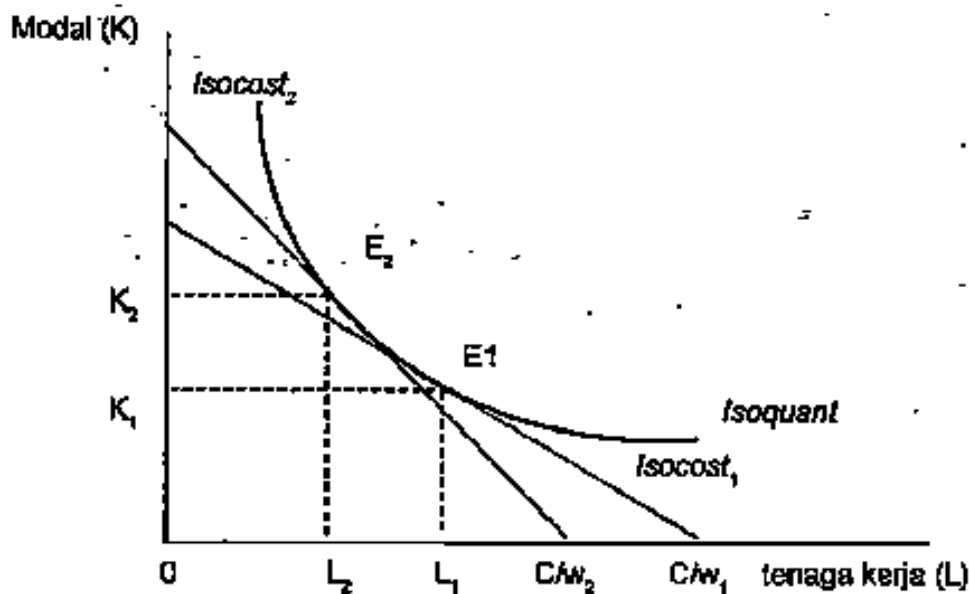
Maka Doka & Co perhari akan menggunakan secara optimum pekerja sebanyak 20 orang.

3.4 PERMINTAAN TENAGA KERJA DALAM JANGKA PANJANG

Perilaku perusahaan dalam menggunakan tenaga kerja akan berbeda antara jangka pendek dan jangka panjang, karena perusahaan dalam jangka panjang akan cenderung dapat menggantikan penggunaan faktor *input* yang relatif lebih murah. Jika dilihat dari produksi perusahaan maka fungsi produksi $Q = f(K, L)$. K adalah modal dan L adalah tenaga kerja, kedua faktor *input* produksi tersebut bersifat variabel.

Hal ini terjadi karena sifat fleksibilitas yang tinggi dari perusahaan untuk bereaksi atau lebih responsif terhadap perubahan suatu biaya faktor *input*. Maka misalnya terjadi kenaikan upah tenaga kerja maka untuk

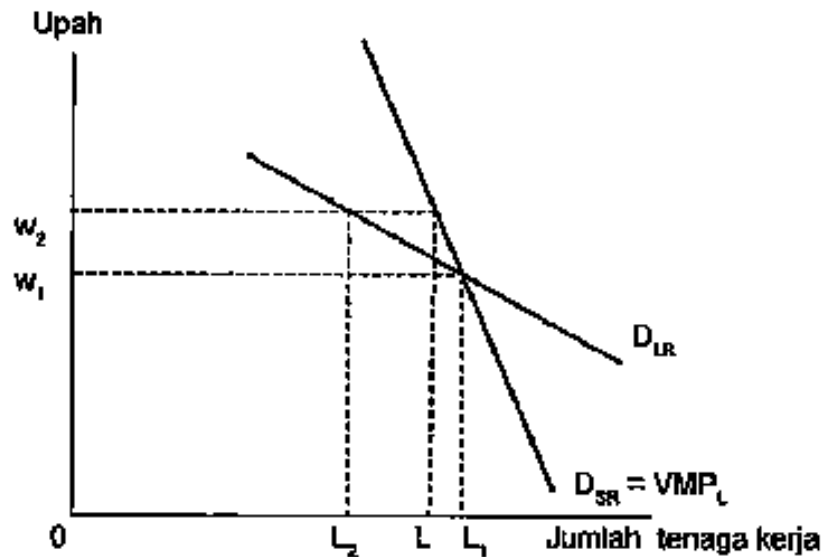
jangka panjang pengurangan tenaga kerja yang digunakan perusahaan akan lebih besar dibandingkan dengan jangka pendek.



Gambar 3.5
Perubahan Penggunaan Faktor *Input* Produksi
Akibat Kenaikan Upah

Gambar 3.5, menjelaskan kejadian adanya kenaikan upah tenaga kerja dari w_1 ke w_2 , telah menyebabkan garis *isocost* akan berubah dari *isocost* 1 ke *isocost* 2 dan kombinasi penggunaan faktor *input* optimum berubah dari E_1 ke E_2 . Jumlah penggunaan tenaga kerja akan turun dari L_1 ke L_2 . Substitusi dilakukan oleh pengusaha dengan menambah penggunaan modal dari K_1 ke K_2 , agar *output* dapat terjaga jumlahnya. Untuk dapat melihat dampak perubahan upah tenaga kerja dan jumlah penggunaan tenaga kerja serta perbedaan penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan dalam permintaan jangka pendek dan jangka panjang dapat diamati dari Gambar 3.6 di bawah ini.

Gambar 3.6 menunjukkan bahwa bilamana terjadi kenaikan upah dari w_1 ke w_2 maka dalam jangka pendek, perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang digunakan dari L_1 ke L . Tetapi reaksi lebih responsif akan dilakukan oleh perusahaan melalui permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang (D_{LR}) yaitu dengan mengurangi tenaga kerja yang digunakan dari L_1 menjadi L_2 . Jumlah $L_2 < L < L_1$. Penurunan jumlah tenaga kerja tersebut kemudian disubstitusikan dengan kenaikan modal yang digunakan. Kesamaan yang dimiliki antara permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek ($D_{SR} = VMP_L$) dan jangka panjang (D_{LR}) adalah adanya hubungan negatif antara perubahan tingkat upah dengan perubahan permintaan jumlah tenaga kerja (Bellante dan Jackson, 1990: 38-39).



Gambar 3.6
Permintaan Tenaga Kerja
Jangka Pendek dan Jangka Panjang

Kasus Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang

PT Surya Genilang memiliki fungsi produksi jangka panjang yaitu $Q=1.000 K^{1/2} L^{1/2}$. Upah pekerja perjam sebesar Rp10.000,00 dan biaya penggunaan mesin perjam Rp2.500,00. Output perjam direncanakan sebesar 100.000 unit. (a) Berapa penggunaan optimum tenaga kerja dan mesin?

(b) Jika upah perjam naik menjadi Rp12.500,00, berapa penggunaan tenaga kerja optimum?

Jawaban:

a) Permintaan tenaga kerja jangka panjang mengasumsikan bahwa semua faktor input produksi, yaitu tenaga kerja dan mesin bersifat variabel.

$$MP_L = \partial Q / \partial L = 500 K^{1/2} L^{-1/2} \text{ dan } MP_K = \partial Q / \partial K = 500 K^{-1/2} L^{1/2}$$

Kombinasi penggunaan faktor input optimum adalah $MPL/MPK = w/r$

w adalah upah pekerja perjam dan r adalah biaya penggunaan mesin perjam.

$$500 K^{1/2} L^{-1/2} / 500 K^{-1/2} L^{1/2} = 10.000 / 2.500 = 4$$

$$K/L = 4 \text{ atau } K = 4L$$

Jika output (Q) = 100.000 unit maka $100.000 = 1.000 (4L)^{1/2} L^{1/2} = 2.000 L$

$$100.000 = 2.000 L \text{ maka } L = 100/2 = 50 \text{ dan } K = 4L = 4(50) = 200$$

Jadi penggunaan optimum tenaga kerja sebanyak 50 jam dan mesin sebanyak 200 jam.

b) Jika upah tenaga kerja perjam naik menjadi Rp 12.500,00 maka

$$500 K^{1/2} L^{-1/2} / 500 K^{-1/2} L^{1/2} = 12.500 / 2.500 = 5.$$

$$K/L = 5 \text{ atau } K = 5L$$

Jika output (Q) = 100.000 unit maka $100.000 = 1.000 (5L)^{1/2} L^{1/2}$

$$100.000 = 1.000 L(5)^{1/2} \text{ maka } 100 = L \cdot (5)^{1/2}$$

$$10.000 = L^2 \cdot 5 \text{ maka } 2.000 = L^2. L = 44,72 \text{ dan } K = 5 \times 44,72 = 223,61$$

Jadi penggunaan optimum tenaga kerja turun menjadi 44,72 jam dan mesin naik menjadi 223,61 jam.

3.5 ELASTISITAS PERMINTAAN TENAGA KERJA

Elastisitas permintaan tenaga kerja adalah sensitivitas yang terjadi pada permintaan tenaga kerja sebagai akibat adanya perubahan pada variabel independen yang mempengaruhinya. Besar kecilnya tingkat sensitivitas pada permintaan tenaga kerja dapat dilihat dari angka elastisitasnya. Semakin besar angka elastisitas permintaan tenaga kerja berarti semakin besar pula tingkat sensitivitasnya.

Angka elastisitas permintaan tenaga kerja adalah angka yang menunjukkan persentase perubahan permintaan tenaga kerja sebagai akibat 1 (satu) persen perubahan pada variabel independen yang mempengaruhinya. Secara umum formula angka elastisitas permintaan tenaga kerja adalah % perubahan permintaan tenaga kerja dibagi dengan % perubahan variabel independen yang mempengaruhinya.

Variabel-variabel independen yang dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja di antaranya adalah:

1. Upah tenaga kerja

Upah adalah pendapatan seorang tenaga kerja yang telah memberikan jasanya pada perusahaan. Bagi perusahaan upah adalah salah satu pengeluaran dari pembayaran faktor *input* produksi yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja. Semakin tinggi upah tenaga kerja maka akan menyebabkan permintaan tenaga kerja akan turun. Artinya ada hubungan negatif antara upah tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan (industri).

2. Penjualan produk

Penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan (industri) akan dipengaruhi oleh tingkat (volume) penjualan produk. Semakin besar penjualan produk dapat dilakukan perusahaan (industri) maka hal itu akan mendorong perusahaan (industri) untuk menambah permintaan tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan yang terjadi.

Naiknya penjualan produk akibat naiknya permintaan produk dapat dipengaruhi oleh naiknya pendapatan rata-rata penduduk di suatu negara atau daerah. Semakin tinggi rata-rata pendapatan penduduk maka kebutuhan barang konsumsinya secara umum akan naik dan dapat mendorong motivasi pengusaha menaikkan *output*nya.

3. Tingkat bunga

Tingkat bunga yang rendah dibandingkan *Return on Investment (ROI)* adalah faktor yang dapat mendorong pengusaha untuk memperluas usaha atau melakukan tambahan investasi. Konsekuensinya maka perusahaan

akan menambah penggunaan tenaga kerja sehingga permintaan tenaga kerja akan meningkat.

Kasus Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja

PT Pamularsih menugaskan konsultannya untuk memformulasikan permintaan tenaga kerjanya. Setelah melakukan penelitian tersusun formula permintaan tenaga kerja perusahaan tersebut sebagai berikut:

$$(D) NL = 2002 - 0,25 w + 0,05 S - 0,1 i$$

keterangan:

NL = jumlah permintaan tenaga kerja (orang);

w = upah tenaga kerja perorang/hari (Rp);

S = penjualan produk (unit) dan

i = tingkat bunga nominal kredit (%)

Jika diestimasi untuk tahun depan upah tenaga kerja perorang/hari sebesar Rp20.000,00, penjualan produk sebanyak 100.000 unit dan tingkat bunga nominal kredit sebesar 20% maka :

- Berapa jumlah permintaan tenaga kerja tahun depan?
- Berapa angka elastisitas upah dan apa arti angka elastisitas tersebut?
- Berapa angka elastisitas penjualan produk dan apa arti angka elastisitas tersebut?
- Berapa angka elastisitas bunga dan apa arti angka elastisitas tersebut?

Jawaban:

(a) Jumlah permintaan tenaga kerja tahun depan:

$$NL = 2002 - 0,25 (20.000) + 0,05 (100.000) - 0,1(20) = 2.000 \text{ orang}$$

(b) Elastisitas upah = $(\partial NL / \partial w) \times (w / NL) = -0,25 \times 20.000 / 2.000 = -2,5$

Artinya jika upah naik 1% maka permintaan tenaga kerja akan turun sebesar 2,5% atau jika upah turun 1% maka permintaan tenaga kerja akan naik sebesar 2,5%.

(c) Elastisitas penjualan produk = $(\partial NL / \partial S) \times (S / NL) = (0,05) \times (100.000 / 2.000) = 2,5$. Artinya jika penjualan produk naik 1% maka permintaan tenaga kerja akan naik sebesar 2,5% atau jika penjualan produk turun 1% maka permintaan tenaga kerja akan turun sebesar 2,5%.

(d) Elastisitas bunga = $(\partial NL / \partial i) \times (i / NL) = (-0,10) \times (20 / 2.000) = -0,001$

Artinya jika bunga nominal kredit naik 1% maka permintaan tenaga kerja akan turun sebesar 0,001% atau jika bunga nominal kredit turun 1% maka permintaan tenaga kerja akan naik sebesar 0,001%.

Sebaliknya jika terjadi inflasi maka tingkat bunga nominal akan naik, hal ini sesuai dengan pernyataan ekonom Fisher yang memberikan formula $i = r + if$. Yang dimaksud dengan i adalah suku bunga nominal; r adalah suku bunga riil dan if adalah inflasi. Nalknya suku bunga nominal termasuk suku bunga nominal kredit akan mengurangi keinginan pengusaha untuk melakukan pinjaman ke bank bagi investasinya. Turunnya investasi

baru akan mengurangi kemampuan pengusaha untuk menjaga tingkat produksinya, akibatnya permintaan tenaga kerja akan menurun.

3.6 ELASTISITAS UPAH TENAGA KERJA

Angka elastisitas upah (ϵ_w) memiliki hubungan erat dengan nilai total biaya tenaga kerja (*Total Labor Cost* = TLC). Total biaya tenaga adalah hasil kali upah dengan jumlah penggunaan tenaga kerja atau $TLC = w \times L$. Pengaruh elastisitas upah tenaga kerja terhadap permintaan tenaga kerja tergantung pada kondisi permintaan tenaga kerja tersebut.

Jika permintaan tenaga kerja bersifat inelastis maka naiknya upah akan menaikkan nilai TLC atau sebaliknya jika upah turun maka TLC akan turun. Permintaan tenaga kerja disebut elastis jika angka elastisitas upah tenaga kerja $|\epsilon_w| < 1$ atau $\% \Delta L < \% \Delta w$. Jika permintaan tenaga kerja bersifat elastis unitari maka naiknya upah akan tidak akan mempengaruhi nilai TLC (nilai TLC tetap) atau sebaliknya jika upah turun maka nilai TLC akan tetap.

Permintaan tenaga kerja disebut elastis unitari jika angka elastisitas upah tenaga kerja $|\epsilon_w| = 1$ atau $\% \Delta L = \% \Delta w$. Jika permintaan tenaga kerja bersifat elastis maka naiknya upah akan menurunkan TLC atau sebaliknya jika upah turun maka TLC akan naik. Permintaan tenaga kerja disebut elastis jika angka elastisitas upah tenaga kerja $|\epsilon_w| > 1$ atau $\% \Delta L > \% \Delta w$. Menggunakan metode elastisitas titik tengah (*Midpoint Elasticity*) maka dapat dilakukan pencarian nilai elastisitas upah pada permintaan tenaga kerja sebagai berikut ini.

Tabel 3.3
Elastisitas dan *Total Labor Cost* (TLC)

w	L	TLC = wxL	% $\Delta L =$ $\Delta L / (L_1 + L_2) / 2$	% $\Delta w =$ $\Delta w / (w_1 + w_2) / 2$	$\epsilon_w = \% \Delta L / \% \Delta w$
30.000	45	1.350.000	-	-	-
50.000	35	1.750.000	-10/40=-25%	20.000/40.000=50%	-25/50=-0,5 Inelastis
70.000	25	1.750.000	-10/30=-33,3%	20.000/60.000=33,3%	-33,3/33,3=-1 Elastis unitari
90.000	15	1.350.000	-10/20=-50%	20.000/80.000=25%	-50/25=-2 Elastis

Keterangan:

w = wage = upah tenaga kerja

L = Labor = tenaga kerja

TLC = *Total Labor Cost*

ϵ_w = elastisitas upah tenaga kerja

Pada awalnya upah tenaga kerja perorang sebesar Rp30.000,00/hari dengan permintaan tenaga kerja sebesar 45 orang, sehingga besarnya $TLC = w \times L = Rp30.000,00 \times 45 = Rp1.350.000,00$. Ketika perubahan terjadi pada upah tenaga kerja perorang dari Rp30.000,00/hari naik menjadi Rp50.000,00/hari maka hal ini kemudian menyebabkan kemampuan perusahaan untuk menyerap tenaga kerja turun atau permintaan tenaga kerja turun yaitu dari 45 orang menjadi 35 orang. Akibatnya nilai TLC naik dari Rp1.350.000,00 menjadi Rp1.750.000,00. Kondisi ini terjadi pada permintaan tenaga kerja inelastis.

Ketika upah tenaga kerja perorang naik lagi dari Rp50.000,00/hari menjadi Rp70.000,00/hari maka hal ini menyebabkan permintaan tenaga kerja turun dari 35 orang menjadi 25 orang. Tetapi hal itu tidak menyebabkan perubahan pada besarnya TLC yaitu sebesar $= Rp70.000,00 \times 25 = Rp1.750.000,00$. Kondisi ini terjadi pada permintaan tenaga kerja elastis unitari.

Ketika kenaikan upah tenaga kerja terjadi lagi menjadi Rp90.000,00/hari perorang maka hal ini kemudian berdampak pada penurunan permintaan tenaga kerja dari 25 orang menjadi 15 orang. Akibatnya besarnya TLC turun menjadi $= Rp90.000,00 \times 15 = Rp1.350.000,00$. Kondisi ini terjadi pada permintaan tenaga kerja elastis.

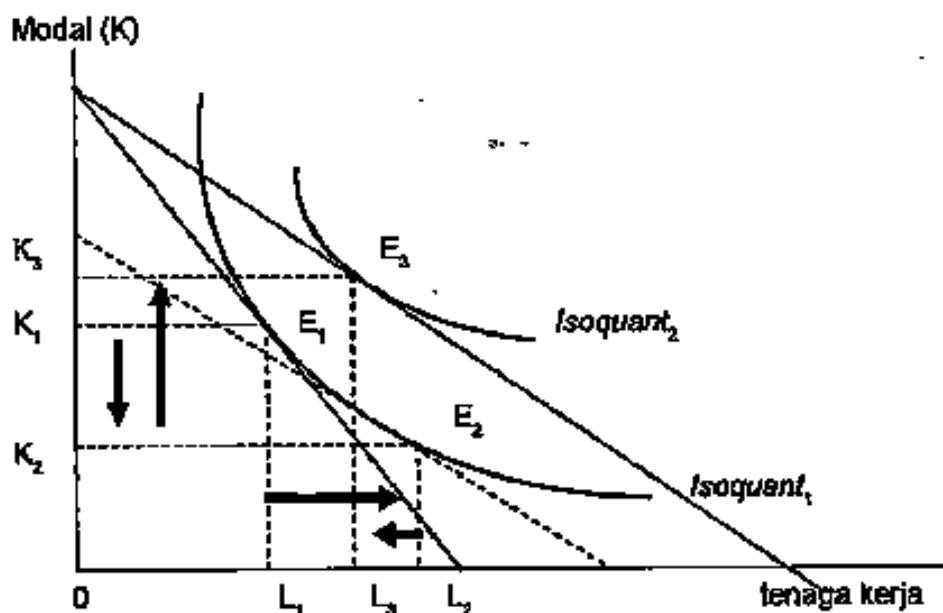
3.7 PENGARUH SUBSTITUSI DAN OUTPUT

Jika di pasar tenaga kerja terjadi penurunan upah tenaga kerja maka untuk menghasilkan *output* yang sama (mempertahankan *isoquant* sama) maka perusahaan dapat mengambil kebijakan yaitu menaikkan penggunaan tenaga kerja dari L_1 ke L_2 dan dihemat penggunaan modal yaitu dari K_1 turun ke K_2 . Kejadian ini disebut pengaruh substitusi (*substitution effect*).

Pengaruh *output* (*scale effect*) akibat penurunan upah tenaga kerja dapat dilihat dari perubahan keseimbangan produksi dari E_2 ke E_3 . Hal itu terjadi karena dengan turunnya upah tenaga kerja maka biaya penggunaan faktor-faktor *input* (C) akan turun jika produksi perusahaan dipertahankan tetap. Tetapi jika perusahaan memilih melakukan kebijakan untuk mempertahankan anggaran biaya-penggunaan faktor-faktor *input* (C) maka jumlah produksi dapat ditingkatkan dan secara grafik *isocost* akan menyinggung kurva *isoquant* yang lebih tinggi.

Dampak keputusan untuk meningkatkan *output* tersebut adalah penggunaan tenaga kerja akan turun dari L_2 ke L_3 ($L_1 < L_3 < L_2$) tetapi penggunaan modal akan naik menjadi K_3 ($K_2 < K_1 < K_3$). Total pengaruh (*total effect*) dari turunnya upah tenaga kerja adalah penggunaan tenaga kerja

sebesar L_3 dan modal sebesar K_3 . Proses terjadinya pengaruh substitusi (*substitution effect*) dan pengaruh output (*scale effect*) dapat dicermati pada grafik di bawah ini.



Gambar 3.7
Substitution Effect dan Scale Effect

Keterangan:

Pengaruh substitusi (*Substitution Effect*) = L_1 ke L_2 .

Pengaruh output (*Scale Effect*) = L_2 ke L_3 .

3.8 SARANA PERMINTAAN TENAGA KERJA

Perusahaan sebagai pengguna tenaga kerja dapat menggunakan beberapa sarana dalam melakukan permintaan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhannya. Adapun beberapa sarana untuk melakukan permintaan tenaga kerja tersebut di antaranya adalah melalui:

1. *Job Fair* (bursa kerja) yaitu perusahaan bekerja sama dengan lembaga lain seperti Perguruan Tinggi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan lembaga bisnis lainnya untuk membuka lowongan pekerjaan dan melakukan perekrutan langsung di tempat bursa kerja dilaksanakan.
2. Permintaan tenaga kerja secara *online* yaitu perusahaan mengumumkan adanya lowongan pekerjaan beserta syarat-syaratnya secara *online* melalui web perusahaan.

Kalimantan Post

Kamis, 03 Oktober 2013

Tersedia 2.500 Lowongan di Pameran Bursa Kerja

BANJARMASIN, KP - Dalam Job Fair atau bursa kerja yang digelar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER TRANS) Kalsel di Gedung Serba Guna Unlam menyediakan lowongan kerja baru sebanyak 2.000 sampai 2.500 lowongan dengan berbagai jenis usaha dari jasa keuangan, perbankan, industri makanan, pertambangan hingga otomotif.

Pameran Bursa Kerja 2013 atau *Job Fair* dibuka oleh Gubernur Kalsel H Rudy Arifin yang akan diikuti sekitar 40 stan perusahaan dan pertambangan, perbankan, pembiayaan *outsourcing* hingga perkebunan kelapa sawit atau CPO dan jasa-jasa lainnya digelar selama dua hari Rabu hingga Kamis (3/10).

Kepala Disnakertrans Kalsel Antonius Simbolon di Banjarmasin mengatakan, Disnakertrans Kalsel kembali membuka pameran bursa kerja tahun 2013 diikuti sekitar 40 stan lebih dan dibuka Gubernur Kalsel H Rudy Arifin bersama sejumlah pejabat lainnya.

Disnakertrans Kalsel menyediakan 2.000 hingga 2.500 lowongan kerja baru dengan target sekitar 75% lowongan ini akan diserap pencari kerja (Pencaker)," tegasnya.

Bahkan, Disnakertrans Kalsel akan menyediakan tempat untuk wawancara serta interview khusus bagi pencaker apabila syarat-syarat yang diperlukan perusahaan sesuai standar permintaan perusahaan bisa dilakukan selama *job fair* berlangsung. Lebih lanjut Anton mengungkapkan, jumlah angka pengangguran di Banna ini cukup banyak setiap tahunnya, sehingga pameran, bursa kerja digelar selama 2 hari dari tanggal 2 hingga 3 Oktober 2013 sangat pas untuk para pencaker.

Disini Disnakertrans Kalsel hanya memfasilitasi dan mempertemukan pengangguran atau pencaker dan langsung memberikan kesempatan kepada pencari kerja atau perusahaan dan perbankan untuk mengurangi pengangguran di Banna ini yang angkanya mengalami penurunan tahun ini menurut data BPS Kalsel.

Dijelaskan Hairudin, ada 40 lebih nama perusahaan yang ikut berpartisipasi seperti Bank Syariah Mandiri Banjarmasin, KSP Naseri Banjarmasin, PT Bank Danamon Simpan Pinjam, PT WOM Finance, PT Adaro Indonesia, PT Trakindo Utama, PT Gagag Putra Satria Grup, PT STSJ (Yamaha), PT Nusantara Surya Sakti (Yamaha), PT Prisma Jamintra, PT Pharos Indonesia dan PT Indofood, CBP Sukses Makmur Tbk, Trio Motor serta beberapa perusahaan besar lainnya.

Saya mengajak kepada pencaker yang ada di Banna ini untuk mengambil kesempatan ini, pengunjung yang datang gratis dengan hanya menyerahkan formulir pendaftaran sebagai tanda masuk sudah bisa mengakses lowongan kerja yang diharapkan," lanjutnya.

52 hingga 56% angkatan kerja di Kalsel tidak memiliki keahlian khusus atau *uskill* yang baik sehingga cukup menyulitkan pemerintah daerah untuk menenahkan standar kemampuan pekerja yang selama ini masih belum ada. Dengan kondisi seperti ini jelas, pencaker banna tidak akan mampu bersaing dengan pencaker di wilayah lain sementara sebagian besar perusahaan luar daerah dalam merekrut karyawan memiliki syarat dan aturan tertentu serta tenaga siap pakai," tandasnya.

Dalam sambutannya Gubernur Kalsel mengingatkan, agar lowongan kerja dalam *job fair* tahun ini lebih mengutamakan kepada orang Banna untuk difasilitasi bisa bekerja.

"Alhamdulillah, dari data BPS Kalsel jumlah pengangguran terbuka sudah sangat forum dari 4,32% menjadi 3,91% kita patut bersyukur disaat krisis ekonomi global melanda negeri ini justru angka pengangguran terbuka terjadi penurunan," kata Gubernur yang mendapat aplus undangan yang hadir. (FW)

3. *Job Posting* (maklumat pekerjaan) yaitu permintaan tenaga kerja oleh perusahaan melalui surat edaran atau publikasi perusahaan yang diberikan di antaranya kepada perguruan tinggi atau lembaga pendidikan kejuruan yang memiliki calon pencari kerja.
4. *Open House* yaitu kegiatan perusahaan mengumumkan adanya permintaan tenaga kerja dan mengundang pencari kerja untuk datang ke perusahaan.
5. Iklan yaitu bentuk komunikasi kebutuhan tenaga kerja yang kemudian diwujudkan menjadi permintaan tenaga kerja melalui media surat kabar.

SOAL-SOAL

1. Terdapat istilah *isocost* dan *isoquant* dalam menjelaskan penggunaan tenaga kerja yang optimum. Apakah *isocost* dan *isoquant* tersebut?
2. Apa yang dimaksud dengan VMP_L (*Value of Marginal Product of Labor*)? Adakah kaitan antara VMP_L dengan penentuan penggunaan tenaga kerja optimum? Jelaskan disertai grafiknya!
3. PT Sumber Daya dalam menentukan permintaan jumlah tenaga kerja menggunakan model permintaan tenaga kerja sebagai berikut:

$$(D) N_L = 4003 - 0,20 w + 0,10 S - 0,2 i$$

keterangan:

- NL = jumlah permintaan tenaga kerja (orang);
- w = upah tenaga kerja perorang/hari (Rp);
- S = penjualan produk (unit) dan
- i = tingkat bunga nominal kredit (%)

Jika diestimasi untuk tahun depan upah tenaga kerja perorang/hari sebesar Rp100.000,00, penjualan produk sebanyak 200.000 unit dan tingkat bunga nominal kredit sebesar 15% maka:

- a) Berapa jumlah permintaan tenaga kerja tahun depan?
- b) Berapa angka elastisitas upah dan apa arti angka elastisitas tersebut?
- c) Berapa angka elastisitas penjualan produk dan apa arti angka elastisitas tersebut?
- d) Berapa angka elastisitas bunga dan apa arti angka elastisitas tersebut?

4. Angka elastisitas upah (ϵ_w) memiliki hubungan erat dengan nilai total biaya tenaga kerja (*Total Labor Cost = TLC*). Sedangkan pengaruh elastisitas upah tenaga kerja terhadap permintaan tenaga kerja tergantung pada kondisi permintaan tenaga kerja tersebut. Apa maksud pernyataan tersebut? Jelaskan pernyataan tersebut disertai contoh angka agar dapat lebih menjelaskan maksudnya!
5. Jelaskan disertai gambarnya terjadinya *Substitution Effect* dan *Scale Effect* ketika di pasar tenaga kerja terjadi penurunan upah!

Bab 4

PENAWARAN TENAGA KERJA

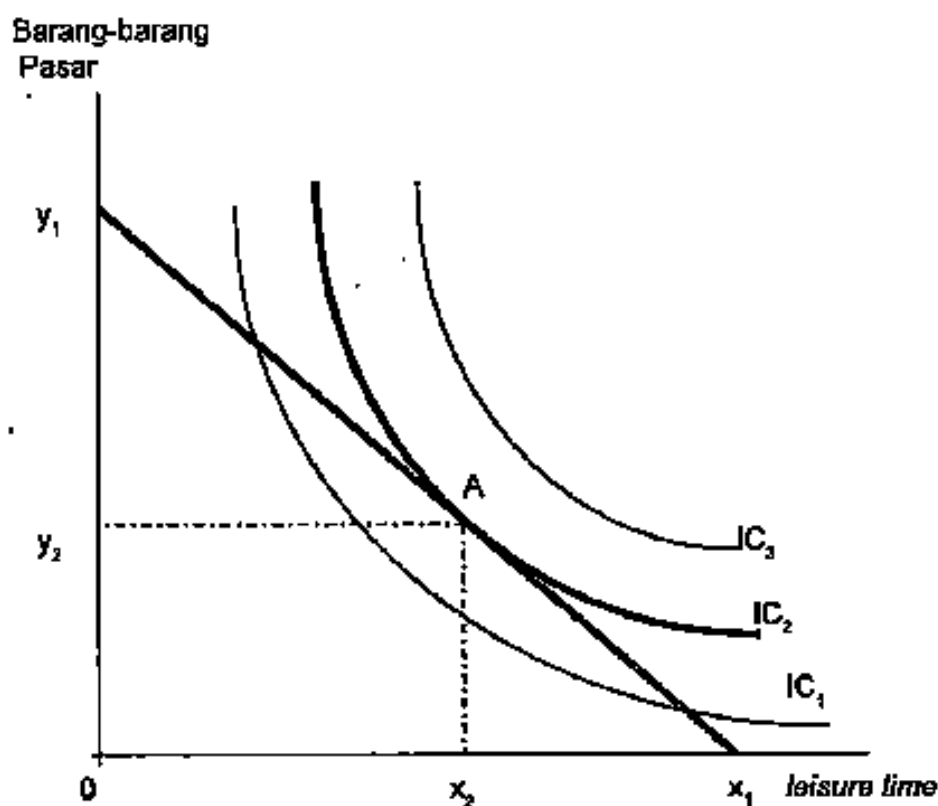
4.1 PENAWARAN TENAGA KERJA DALAM JANGKA PENDEK

Konsep penawaran tenaga kerja mendasari pada hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja tersebut. Sehingga kurva penawaran tenaga kerja dapat diartikan sebagai kurva yang menggambarkan jumlah tenaga kerja yang siap disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada alternatif tingkat upah untuk periode tertentu. Bilamana terjadi kenaikan upah yang akan dibayarkan pada tenaga kerja maka jumlah tenaga kerja yang disediakan juga akan naik. Hal sebaliknya terjadi, bila tingkat upah yang disediakan turun maka jumlah tenaga kerja yang disediakan juga akan menurun. Dari hubungan antara perubahan tingkat upah dan jumlah yang disediakan tersebut tampak terlihat hubungan yang positif, sehingga secara umum *slope* penawaran tenaga kerja adalah positif.

4.1.1 Optimalisasi Utilitas Tenaga Kerja

Tenaga kerja sebagai penyedia jasa juga mempunyai utilitas di dalam mengkonsumsi barang-barang pasar dan memperoleh *leisure time*. Kurva yang melukiskan berbagai kombinasi memanfaatkan konsumsi barang-barang pasar dan *leisure time* disebut kurva indeferen. Sedangkan faktor kendala yang dimiliki adalah garis anggaran, yang menggambarkan alternatif pembelian barang-barang pasar dan *leisure time* dengan biaya yang sama. Tenaga kerja berusaha memaksimalkan utilitas yang dimiliki dengan memilih kurva indeferen tertinggi yang dimiliki, tetapi harus sesuai dengan kemampuan yang ditunjukkan oleh garis anggaran yang dimilikinya. Kombinasi terbaik (optimum) antara keinginan memilih kurva indeferen tertinggi dengan kemampuan pendapatan yang dimilikinya ditentukan oleh titik singgung antara kurva indeferen dan garis anggaran, sebagaimana terlihat pada Gambar 4.1.

Pada titik optimum A tenaga kerja membeli barang-barang pasar sebanyak Oy_2 dan menggunakan *leisure time* sebanyak Ox_2 . Sehingga jam kerja yang ditawarkan adalah sebanyak $x_1 - x_2$. Semakin banyak penggunaan *leisure time* maka semakin sedikit jam kerja yang ditawarkan. Hal sebaliknya terjadi jika semakin sedikit penggunaan *leisure time*, maka jam kerja yang ditawarkan tenaga kerja akan semakin banyak.



Gambar 4.1
Kurva Indiferen dan Garis Anggaran

Keterangan:

IC = kurva indiferen

x = *leisure time*

y = barang-barang pasar

A = titik optimum, dengan pembelian $0x_2$ dan $0y_2$

$0x_1$ = pembelian *leisure time* jika pembelian barang-barang pasar = 0

$0x_2$ = pembelian *leisure time* optimum

$0y_1$ = pembelian barang-barang pasar jika pembelian *leisure time* = 0

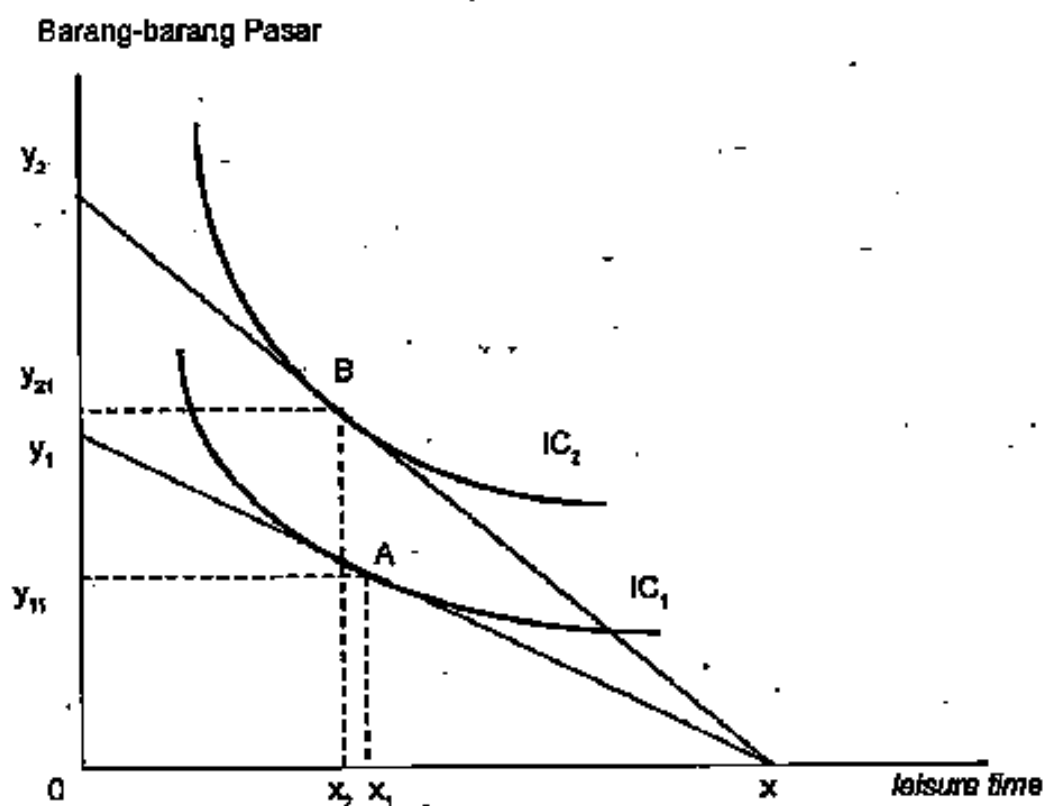
$0y_2$ = pembelian barang-barang pasar optimum

x_1, x_2 = jumlah jam kerja yang ditawarkan.

4.1.2 Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Bilamana terjadi kenaikan tingkat upah yang ditawarkan kepada tenaga kerja, tentunya akan menyebabkan pendapatan tenaga kerja naik dan garis anggaran berubah dengan jumlah pembelian barang-barang pasar naik. Terjadinya perubahan garis anggaran maka juga akan merubah titik optimum pembelian tenaga kerja.

Misalnya tingkat upah pertama = W_1 , garis anggaran xy_1 dengan titik optimum A. Adanya kenaikan tingkat upah dari W_1 menjadi = W_2 maka garis anggaran berubah menjadi xy_2 dengan titik optimum di B.



Gambar 4.2

Perubahan Keseimbangan Akibat Kenaikan Upah

Titik optimum A terjadi dengan pembelian barang-barang pasar sebesar Oy_{11} dan penggunaan *leisure time* Ox_1 . Jam kerja yang ditawarkan tenaga kerja sebesar $(x-x_1)$. Jika tingkat upah naik, sehingga pendapatan naik dan garis anggaran menjadi xy_2 maka titik optimum ada di titik B, dengan pembelian barang-barang pasar sebesar Oy_{21} dan penggunaan *leisure time* Ox_2 . Maka jam kerja yang ditawarkan tenaga kerja sebesar $(x-x_2) > (x-x_1)$. Mendasari pada kejadian di atas maka dapatlah disusun kurva penawaran tenaga kerja jangka pendek seperti Grafik 4.3 (Bellante dan Jackson, 1990: 83-85).

Suara Pembaruan

Rabu, 27 Maret 2013 | 11:36

Jumlah Pencari Kerja Indonesia Terbesar di Asia

[JAKARTA] Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah pencari kerja terbesar di Asia, yakni setiap tahun mencapai sekitar 30 juta pencari kerja (*Jobseekers*). *Chief Executive Officer* JobsDB Indonesia Adrian Chng mengatakan, fakta tersebut didapat dari hasil riset dan survei yang dilakukan JobsDB di enam negara yaitu Indonesia, Malaysia, Hong Kong, Singapura, Thailand, dan Filipina.

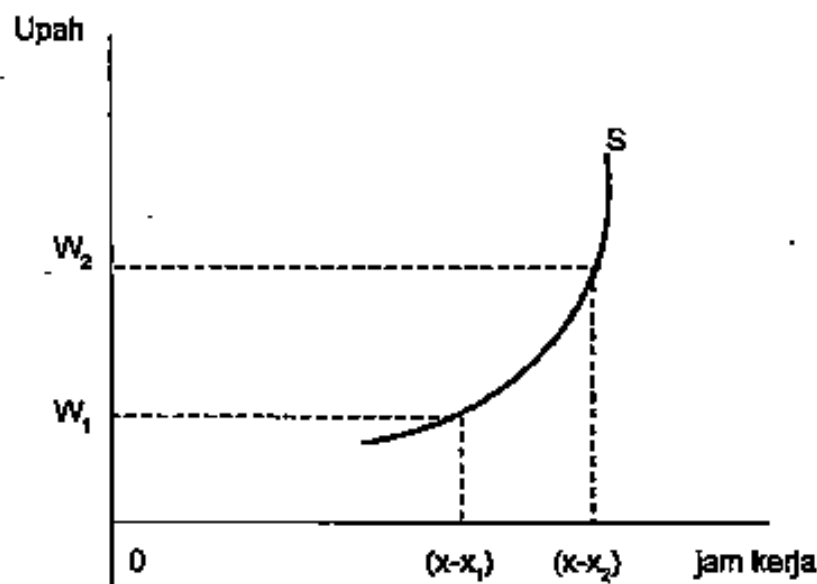
"Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang sangat pesat merupakan salah satu faktor penyebab mengapa para pencari kerja terbesar berada di Indonesia," ujar dia dalam acara "JobsDB Trend Baru Dalam Mencari Kerja" di Hotel Shangrila Jakarta, Selasa (26/3).

Menurut dia, *trend* pencarian kerja di Indonesia juga mengalami perubahan besar. Ia mengatakan, banyak dari pencari kerja di Indonesia sudah meninggalkan kebiasaan lama mereka dengan mencari pekerjaan melalui media cetak. Adrian mengatakan, dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat, para pencari kerja di Indonesia mengakses lowongan pekerjaan melalui internet, dimana mayoritas para pencari kerja mengakses pekerjaan mereka melalui *jobportal*.

"Dengan perkembangan teknologi, para pencari kerja mengakses pekerjaan mereka melalui komputer bahkan saat ini bisa melalui *smartphone* atau *mobile phone*," ujar dia. Dia mengatakan, meningkatnya jumlah pencari kerja melalui internet membuat beberapa perusahaan swasta banyak menjalin kerja sama dengan *jobportal*, salah satunya JobsDB. Menurut dia, dari Januari 2011 sampai Januari 2013, jumlah pengakses situs lowongan kerja JobsDB meningkat tajam sebesar 266%.

"Rata-rata yang mencari pekerjaan tersebut berusia antara 18-40 tahun, yang berasal dari beberapa kalangan. Ada yang *fresh graduate* dan ada juga yang sudah bekerja," tutur dia. *Managing Director* JobsDB Indonesia Ariadi Anaya mengatakan, karakteristik para pencari kerja di Indonesia jika dibandingkan dengan negara Asia lain adalah lebih dinamis dan menyukai hal hal baru. "Para pencari kerja di Indonesia adalah orang-orang yang sangat jeli dan dinamis dalam mencari lowongan pekerjaan dan biasanya mereka mencari pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat mereka masing-masing," ujar dia.

Dari hasil survei JobsDB, 25% pencari kerja di Indonesia adalah orang-orang yang belum pernah bekerja atau *fresh graduate* dan 41% mereka yang telah bekerja namun menginginkan pekerjaan baru yang lebih baik. Sisanya, 34% adalah orang-orang yang sudah betah dengan pekerjaan lama dan tidak mau mencari pekerjaan baru. Dia mengatakan, 5 bidang pekerjaan yang paling banyak diminati para pencari kerja di Indonesia adalah pekerjaan yang bergerak di bidang administrasi, informasi teknologi (IT), *sales*, *marketing*, dan *finance*. [Y-9]

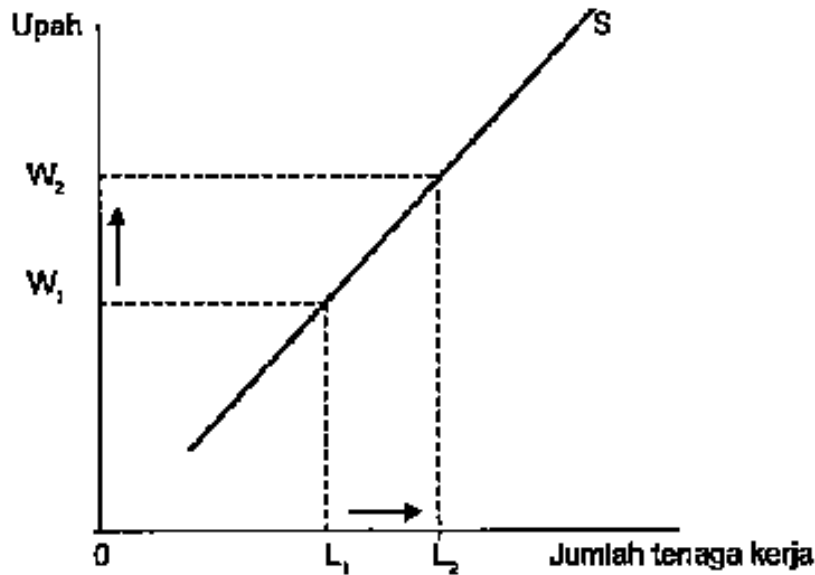


Gambar 4.3
Kurva Penawaran Tenaga Kerja Jangka Pendek

4.2 PENAWARAN TENAGA KERJA DALAM JANGKA PANJANG

Penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang, berarti akan terjadi perubahan pada beberapa faktor yang akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja tersebut misalnya perubahan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), jumlah angkatan kerja yang dipengaruhi faktor-faktor kependudukan misalnya kelahiran dan kematian, modal tenaga kerja (*labor investment*) dan perubahan kebijakan pengupahan. Tetapi pengaruh faktor-faktor tersebut pada akhirnya akan berpengaruh pada tingkat upah yang ditawarkan pada pembeli (perusahaan), sehingga kurva penawaran jangka panjang akan menggambarkan hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang tersedia (ditawarkan), seperti Gambar 4.4.

Dari gambar tersebut terlihat hubungan antara tingkat harga (upah) dan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan mempunyai hubungan yang positif atau searah. Artinya jika tingkat upah naik maka jumlah tenaga kerja yang ditawarkan juga akan naik, dan sebaliknya jika tingkat upah turun maka jumlah tenaga kerja yang tersedia akan menurun.



Gambar 4.4
Kurva Penawaran Tenaga Kerja Jangka Panjang

Untuk mengetahui perkembangan penawaran tenaga kerja yang terdaftar di Indonesia selama 2005-2007 dapat dicermati Tabel 4.1 yang menginformasikan jumlah dan persentase pencari kerja terdaftar di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pada tahun 2005 jumlah pencari kerja terdaftar laki-laki mencapai 206.839 orang atau 54,05% dari total pencari kerja terdaftar. Tetapi pada tahun 2006 pencari kerja laki-laki lebih kecil dibandingkan perempuan, yaitu laki-laki 347.253 orang (49,85%) sedangkan perempuan mencapai 349.347 orang (50,15%). Sedangkan pada tahun 2007 pencari kerja terdaftar laki-laki naik kembali menjadi 207.908 orang (55,42%) lebih tinggi dari perempuan yang hanya berjumlah 167.254 orang (44,58%).

Tahun 2009 sampai tahun 2011 terlihat kecenderungan bahwa persentase pekerja laki-laki terus menurun dan sebaliknya persentase pencari kerja terdaftar perempuan cenderung naik. Bahkan pada tahun 2011 persentase pencari kerja terdaftar laki-laki masih lebih kecil dibandingkan perempuan. Manfaat diketahuinya komposisi pencari kerja berdasarkan *gender* ini akan dapat diambil kebijakan-kebijakan pemerintah tentang ketenagakerjaan yang terkait dengan *gender* pula.

Pada semester I tahun 2012 terlihat jumlah pencari kerja naik signifikan dari tahun sebelumnya. Jika pada tahun 2011 jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 728.440 orang maka pada tahun 2012 jumlah itu meningkat menjadi 1.299.377 orang atau naik sebesar 78,38%. Komposisi persentase pencari kerja laki-laki dengan perempuan adalah 56,43% dan 43,61%.

Tabel 4.1
Pencari Kerja Teraftar, Laki-Laki dan Perempuan di Indonesia
Tahun 2005-2012

Tahun	Pencari Kerja Teraftar				
	Laki-Laki (Orang)	Laki-Laki (%)	Perempuan (Orang)	Perempuan (%)	Jumlah (Orang)
2005 (Triwulan II)	206.839	54,05	175.867	45,85	382.706
2006 (Triwulan II)	347.253	49,85	349.347	50,15	696.600
2007 (Triwulan II)	207.908	55,42	167.254	44,58	375.162
2008 (Triwulan III)	1.353.956	45,58	1.516.330	54,42	2.870.286
2009 (Triwulan III)	2.585.943	54,93	2.121.932	45,07	4.707.875
2010 (Triwulan II)	1.270.153	51,06	1.217.524	48,94	2.487.677
2011 (Smt I)	298.528	40,98	429.912	59,12	728.440
2012 (Smt I)	732.774	56,39	566.603	43,61	1.299.377

Sumber: BPS, Statistik Indonesia, 2006-2013 diolah

SOAL-SOAL

1. Apakah yang disebut dengan kurva indifferen dan garis anggaran dalam penawaran tenaga kerja? Berikan penjelasan disertai grafiknya!
2. Terdapat istilah *optimum utilitas* tenaga kerja. Apa arti *optimum utilitas* tenaga kerja itu? Apakah *optimum utilitas* tenaga kerja menjadi tujuan seorang pekerja dalam menawarkan jasanya? Berikan penjelasan secara baik!
3. Bagaimana pembentukan kurva penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek? Apakah kurva tersebut ada hubungannya dengan *optimalisasi utilitas* tenaga kerja?
4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), jumlah angkatan kerja, modal tenaga kerja (*labor investment*), dan perubahan kebijakan pengupahan diyakini menjadi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang. Apakah Saudara setuju dengan pernyataan tersebut? Jika setuju berikan penjelasannya, sehingga dapat mendukung pendapat tersebut! Jika tidak setuju berikan alasannya sehingga pendapat Saudara dapat dipahami dengan baik!

Bab 5

INVESTASI MODAL MANUSIA

5.1 MODAL MANUSIA

Seseorang akan berusaha meningkatkan pendapatannya agar dapat hidup lebih baik. Bila seseorang memiliki pendapatan yang lebih tinggi dari sebelumnya maka ia akan dapat memenuhi keinginan konsumsinya yang pada periode sebelumnya tidak terbeli (tidak dapat diperolehnya) karena tingkat pendapatannya yang masih belum setinggi sekarang. Naiknya pendapatan yang diperolehnya berarti daya belinya sebagai konsumen juga akan naik. Peningkatan pendapatan tersebut sangat tergantung dari kemampuan, ketrampilan atau pendidikan yang dimilikinya.

Seseorang yang memiliki kemampuan, ketrampilan dan pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki kemungkinan untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan orang lain yang memiliki kemampuan, ketrampilan dan pendidikan lebih rendah. Maka pandangan orang tentang kemampuan, ketrampilan dan pendidikan kini bagaikan aktiva yang memiliki nilai pengembalian (*return*) bagi yang memilikinya. Akibatnya orang akan cenderung berusaha untuk selalu meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan pendidikan yang dimilikinya agar dapat memperoleh pendapatan yang lebih baik dari sebelumnya.

Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa untuk memperoleh kemampuan, keterampilan dan pendidikan tersebut tidaklah selalu gratis tetapi membutuhkan biaya. Untuk dapat menganalisa untung rugi menambah kemampuan, ketrampilan dan pendidikan pada manusia berarti harus dibandingkan antara pengeluaran yang terjadi selama proses pendidikan dan pelatihan tersebut dijalankan dengan pendapatan yang akan diperolehnya setelah bekerja dengan kemampuan dan ketrampilan yang lebih baik itu. Konsep yang dipakai untuk menghitung untung rugi menambah kemampuan, ketrampilan atau pendidikan tersebut adalah konsep investasi pada manusia (*human capital concept*).

Seseorang yang melakukan investasi bagi peningkatan kemampuan, keterampilan atau pendidikan yang dilakukannya sekarang dengan suatu harapan akan dapat memperbaiki kualitas hidup mereka di masa mendatang. Atau dengan kata lain untuk memperoleh keputusan yang tepat antara langsung bekerja atau meningkatkan pendidikan di Perguruan Tinggi terlebih dahulu sebelum bekerja maka harus dilihat

pada pendapatan yang akan diterima di masa mendatang ditambah biaya pendidikan di Perguruan Tinggi harus lebih besar dibandingkan pendapatan yang akan diterima dengan ijazah SMA.

Pembandingan waktu sekarang dengan yang akan datang jelas mengandung konsep waktu dan pembandingan pengeluaran dengan pendapatan (*cost benefit concept*) yang akan datang mengandung konsep uang. Oleh karenanya untuk dapat lebih memahami permasalahan investasi pada manusia tersebut maka perlu dipahami adanya konsep *time value of money* (nilai uang berdasarkan waktu).

Contoh sederhana adanya konsep *time value of money* adalah orang yang akan lebih memilih uang Rp20.000.000,00 sekarang dibandingkan uang Rp20.000.000,00 yang akan diberikan satu tahun lagi. Pilihan tersebut menunjukkan bahwa nilai uang Rp20.000.000,00 sekarang lebih besar dibanding uang Rp20.000.000,00 setahun lagi. Penjelasan pilihan tersebut akan lebih mudah dipahami jika dimisalkan uang Rp20.000.000,00 ditabung selama satu tahun maka uang mula-mula sebesar Rp20.000.000,00 dengan asumsi tingkat bunga per tahun sebesar 10% maka uang tersebut akan menjadi senilai Rp22.000.000,00 setahun kemudian.

Untuk membandingkan nilai uang pada periode yang berbeda maka digunakan konsep *Present Value* (PV) untuk menyamakan waktu pembandingan. Adapun rumus penggunaan PV adalah aliran masuk kas (*Cash Inflow=Ci*) dikalikan *Angka Present Value* (APV)-nya.

$$PV = Ci \times 1/(1+r)^n$$

Keterangan:

- PV = nilai sekarang
- Ci = aliran masuk kas,
- $1/(1+r)^n$ = angka *Present Value* (APV)
- r = tingkat suku bunga
- n = periode waktu analisis.

Penggunaan rumus PV di atas adalah sebagai berikut: Misalkan ada pemasukan (*Cash Inflow=Ci*) yang akan diterima seseorang setahun lagi, dua tahun lagi dan tiga tahun lagi dalam nilai yang sama sebesar Rp11.000.000,00 maka total nilai sekarang dari pendapatan tersebut dengan tingkat bunga pertahun sebesar 10% adalah:

$$\begin{aligned} PV &= 11 \text{ juta}/(1,10)^1 + 11 \text{ juta}/(1,10)^2 + 11 \text{ juta}/(1,10)^3 \\ &= 10.000.000,00 + 9.091.000,00 + 8.264.000,00 = \text{Rp } 27.355.000,00 \end{aligned}$$

Artinya, nilai uang sebesar Rp27.355.000,00 sama besar dengan pendapatan sebesar Rp11.000.000,00 (anuitas) tiga tahun berturut-turut dengan tingkat bunga 10% per tahun.

5.2 INVESTASI PENDIDIKAN SEKOLAH

Salah satu alasan seseorang memilih untuk melakukan pendidikan lebih lanjut di Perguruan Tinggi (PT) adalah karena ia mengharapkan dapat memperoleh upah yang lebih tinggi dengan memiliki ijazah Perguruan Tinggi dibandingkan jika ia hanya memiliki ijazah SMA. Melakukan pendidikan di Perguruan Tinggi berarti seseorang telah melakukan investasi pada manusia (*human capital*) dan juga mengeluarkan sejumlah dana untuk biaya kuliah di Perguruan Tinggi sampai ia lulus.

Harapan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena memiliki ijazah Perguruan Tinggi dibandingkan hanya memiliki ijazah setingkat SMA menjadi dasar keputusan untuk kuliah atau tidak. Prediksi dan perhitungan yang tepat baik dari perkiraan pengeluaran atau pendapatan dengan menggunakan konsep *Present Value* harus dilakukan secara cermat sebagaimana telah dibicarakan di atas. Contoh di bawah ini akan memperjelas lagi komponen-komponen perhitungan yang harus diperhatikan dalam mengambil keputusan atau menganalisa untung atau ruginya seseorang memutuskan melakukan *human capital* di Perguruan Tinggi.

Jika seorang pemuda yang lulus SMA berusia 18 tahun dan ingin menganalisa untung ruginya jika ia melanjutkan terlebih dahulu di Perguruan Tinggi sebelum bekerja. Kuliah di Perguruan Tinggi diperkirakan berlangsung selama 4 tahun, maka usianya ketika lulus Perguruan Tinggi adalah 22 tahun. Setelah lulus ia akan segera bekerja dan menerima upah sampai ia berusia 65 tahun. Menggunakan konsep *Present Value* (nilai sekarang) dapat kita hitung pengeluaran dan pendapatannya sebagai berikut:

- a) Jika ia lulus SMA pada usia 18 tahun dan langsung bekerja sampai usia 65 maka PV pendapatannya adalah sebesar :

$$PV_1 = \sum_{t=18}^{65} C_t / (1+r)^{t-18}$$

- b) Jika setelah lulus SMA ia melanjutkan kuliah di Perguruan Tinggi maka usianya ketika lulus Perguruan Tinggi adalah 22 tahun. Setelah lulus Perguruan Tinggi ia baru bekerja sampai usia 65 tahun maka pendapatannya adalah :

$$PV_2 = \sum_{i=22}^{65} CI_i / (1+r)^{44}$$

- c) Perbedaan pendapatan jika ia langsung bekerja setelah lulus SMA dengan ia harus kuliah di Perguruan Tinggi terlebih dahulu baru bekerja sampai usia 65 tahun adalah:

$$PV_3 = PV_1 - PV_2$$

- d) Biaya pendidikan selama kuliah di Perguruan Tinggi adalah:

$$PV_4 = \sum_{i=18}^{22} TF_i / (1+r)^6$$

- e) Maka kuliah di Perguruan Tinggi akan menguntungkan seseorang jika:

$$PV_3 > PV_4$$

Keterangan PV adalah nilai sekarang, CI_i adalah pendapatan selama i periode, dan TF_i adalah biaya kuliah selama periode i (Bellante dan Jackson, 1990: 166-170).

5.3. TINGKAT PARTISIPASI SEKOLAH

Arti penting pendidikan melalui sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja serta tingkat upah/gaji/pendapatan karyawan bisa dilihat dari seberapa banyak penduduk usia sekolah yang dapat memanfaatkan fasilitas pendidikan yang disediakan pemerintah dan swasta. Untuk mengetahui seberapa besar penduduk usia sekolah di suatu daerah yang sudah memasuki sekolah digunakan Angka Partisipasi Sekolah (APS), karena APS adalah angka yang menunjukkan penduduk usia sekolah yang bersekolah. Meningkatnya APS mengindikasikan adanya keberhasilan di bidang pendidikan baik dalam artian jangkauan pelayanan pendidikan ataupun kemampuan bersekolah.

Mencermati Tabel 5.1, tampak bahwa APS penduduk usia 7-12 tahun pada tahun 2007 sedikit meningkat dari APS tahun 2006. Pada tahun 2006, APS usia 7-12 tahun 97,39% meningkat menjadi 97,60% di tahun 2007. Secara umum APS penduduk usia 7-12 tahun di daerah perkotaan lebih tinggi dibandingkan perdesaan. Bila dilihat menurut jenis kelamin, tampak bahwa APS anak perempuan usia 7-12 tahun lebih tinggi dibandingkan anak laki-laki pada kelompok usia yang sama.

Tabel 5.1
Angka Partisipasi Sekolah (APS) Menurut Usia Sekolah
dan Jenis Kelamin Tahun 2006 dan 2007

Kelompok Umur, Jenis Kelamin	Perkotaan		Perdesaan		Perkotaan + Perdesaan	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
7-12 L	98,14	98,29	96,37	96,76	97,08	97,37
P	98,54	98,76	97,16	97,24	97,72	97,85
L+P	98,33	98,51	96,75	96,99	97,39	97,80
13-15 L	90,19	90,31	79,50	79,66	83,75	83,89
P	89,26	89,25	81,08	81,23	84,44	84,64
L+P	89,74	89,79	80,25	80,42	84,08	84,26
16-18 L	66,60	67,07	45,03	45,30	54,09	54,71
P	64,38	65,09	44,99	45,37	53,73	54,61
L+P	65,50	66,08	45,01	45,3	53,92	54,61

Sumber: BPS, Indikator Kesejahteraan Rakyat, 2007

Pada tahun 2007, APS penduduk usia 13-15 tahun secara nasional juga mengalami sedikit peningkatan dibanding tahun 2006, yaitu dari APS 84,08% menjadi 84,26%. Di daerah perdesaan, APS perempuan lebih tinggi dibandingkan APS laki-laki, masing-masing sebesar 81,23% dan 79,66%. Sementara di daerah perkotaan APS perempuan lebih rendah dari APS laki-laki, masing-masing 89,25% dan 90,31%. Bila dilihat berdasarkan tempat tinggal, APS penduduk usia 13-15 tahun yang tinggal di daerah perkotaan lebih tinggi dibandingkan perdesaan.

Secara nasional APS penduduk usia 16-18 tahun pada tahun 2007 juga mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2006 yaitu menjadi 54,61%. Bila ditinjau berdasarkan jenis kelamin, APS laki-laki pada kelompok ini yang tinggal di daerah perkotaan lebih tinggi dibandingkan APS perempuan, tetapi bagi yang tinggal di perdesaan APS anak laki-laki lebih rendah dari pada APS anak perempuan. Sementara itu, APS penduduk usia 16-18 tahun yang tinggal di perkotaan lebih tinggi dibandingkan yang tinggal di perdesaan, baik laki-laki maupun perempuan.

Perkembangan APS dari tahun 2008 ke tahun 2009 dapat dilihat pada Tabel 5.2. Secara umum APS pada setiap kelompok umur baik yang berada di daerah perkotaan ataupun perdesaan menunjukkan peningkatan. Hal ini mengindikasikan bahwa selama tahun 2008-2009 di daerah perkotaan ataupun perdesaan telah tercipta peluang yang lebih besar bagi penduduk untuk mengakses pendidikan. Tetapi bila dibandingkan antara kondisi di perkotaan dengan perdesaan terlihat bahwa APS di perkotaan masih lebih tinggi dibandingkan di perdesaan.

Tabel 5.2
Angka Partisipasi Sekolah (APS) Menurut Usia Sekolah
dan Jenis Kelamin Tahun 2008, 2009, dan 2010

Kelompok Umur, Jenis Kelamin	Perkotaan			Perdesaan			Perkotaan + Perdesaan		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
7-12 L	98,55	98,57	98,48	97,08	96,96	97,01	97,72	97,68	97,69
P	98,77	98,95	98,93	97,46	97,65	97,68	98,05	98,24	98,26
L+P	98,65	98,75	98,70	97,25	97,29	97,32	97,88	97,95	97,97
13-15 L	88,67	89,12	89,40	81,19	80,47	81,35	84,57	84,38	85,03
P	87,93	90,45	90,77	82,80	83,31	84,05	85,22	86,65	87,28
L+P	88,30	89,77	90,08	81,97	81,82	82,62	84,89	85,47	86,11
16-18 L	63,52	64,63	63,97	48,56	47,72	49,73	55,77	55,90	56,68
P	61,39	61,26	61,40	48,72	47,50	47,71	65,22	54,37	54,95
L+P	62,45	62,97	62,69	48,64	47,61	48,50	55,50	55,16	55,83

Sumber: BPS, Indikator Kesejahteraan Rakyat, 2009, 2010

Bila dicermati lebih lanjut dalam kelompok umur terlihat bahwa perkembangan APS dari tahun 2008 ke 2009 menunjukkan bahwa semakin tinggi kelompok umur penduduk maka semakin besar pula perbedaan APS di perkotaan dan APS di perdesaan. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah perlu lebih memberikan perhatian bagi pemerataan pendidikan di perdesaan, dan memberikan akses lebih besar bagi penduduk untuk semua kelompok umur.

Perkembangan APS dari tahun 2009 ke 2010 menunjukkan di perkotaan pada usia 7-12 tahun APS nya mengalami penurunan dari 98,75% ke 98,70%. Sedangkan untuk kelompok usia 13-15 tahun, APS mengalami kenaikan dari 89,77% ke 90,08%, tetapi untuk kelompok umur 16-18 tahun mengalami penurunan dari 62,97% ke 62,69%. Suatu penurunan angka partisipasi sekolah yang signifikan. Hal ini berbeda dengan APS di perdesaan yang menunjukkan peningkatan untuk semua kelompok umur, baik kelompok 7-12 tahun; 13-15 tahun maupun 16-18 tahun.

Tabel 5.3
Rata-rata Jam Kerja Seminggu Lalu dan Rata-rata Upah/Gaji/Pendapatan Bersih (Rp) Selama Sebulan Pekerja*)
menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditematkan, Tahun 2008-2012

Pendidikan Tertinggi yang Ditematkan**)	2008		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	Rata-rata Jam Kerja	Rata-rata Upah/Gaji/Pendapatan	Rata-rata Jam Kerja	Rata-rata Upah/Gaji/Pendapatan	Rata-rata Jam Kerja	Rata-rata Upah/Gaji/Pendapatan	Rata-rata Jam Kerja	Rata-rata Upah/Gaji/Pendapatan	Rata-rata Jam Kerja	Rata-rata Upah/Gaji/Pendapatan	Rata-rata Jam Kerja	Rata-rata Upah/Gaji/Pendapatan	Rata-rata Jam Kerja	Rata-rata Upah/Gaji/Pendapatan
0	42	305.843	43	487.052	44	487.724	38	518.111	35	623.811	38	811.873	38	850.325
1	44	494.780	45	576.413	45	618.386	41	660.397	40	692.298	42	792.914	42	830.035
2	46	537.834	46	641.024	47	660.117	44	738.830	43	748.845	44	879.636	43	887.882
3	48	654.899	49	765.007	48	821.177	45	841.708	44	851.500	44	836.685	43	880.576
4	48	883.468	47	1.143.810	45	1.237.188	43	1.136.158	42	1.122.245	40	1.285.002	41	1.202.888
5	45	1.007.502	47	1.124.454	48	1.182.184	44	1.318.008	44	1.310.530	44	1.456.208	44	1.478.580
6	40	1.344.583	40	1.488.583	40	1.535.928	38	1.547.735	35	1.581.735	34	1.875.055	37	1.836.110
7	40	1.718.260	41	2.208.920	41	2.333.800	38	1.855.888	36	1.888.888	34	2.147.801	35	2.273.882
Rata-rata	45	908.100	46	1.048.222	45	1.128.790	43	1.098.159	41	1.045.183	41	1.208.516	41	1.267.024

Sumber: Keadaan Pekerja di Indonesia, 2008-2012

Catatan:

*) Pekerja adalah buruh/ka/nyawati/pegawai, pekerja bebas, di pertanian dan pekerja bebas di non pertanian

***) 0. Tidak/Belum pernah sekolah

1. Tidak/Belum tamat SD

2. Sekolah Dasar

3. SLTP

4. SMTA

5. SMTA Kejuruan

6. Diploma I/II/III

7. Universitas

JakartaGlobe

By Arushka Shahjahan on 9:11 am September 19, 2013.

Indonesia Warned of Weak Human Capital

The vision of an integrated regional economic community by 2015 is aimed at liberalizing trade among the 10-member Association of Southeast Asian Nations, but questions remain over whether the countries are ready for it and how Indonesia will benefit from the integration.

A press statement released after the ninth Asean Economic Community council meeting said that 77.5 percent of the regulatory and economic measures under the blueprint had already been implemented. However, analysts have expressed doubt about whether full implementation by the December 2015 deadline is viable, saying most Asean countries are far from ready for the changes. They argue that economic and developmental disparities between member states will create challenges in the integration process.

"Some Asean countries, such as Singapore, will be better equipped during the integration process to benefit than the less developed countries, which could challenge the process," Aldian Taloputra, an economist at Mandiri Sekuritas, told the Jakarta Globe on Wednesday. Some countries stand to benefit more from the economic integration than others, he added, which may lead to potential instability within the region.

Indonesian preparedness

In 2007, the Asean leaders formally adopted the Asean Economic Blueprint leading to the expected establishment of the AEC in 2015, with the goal of a single market and production base, fully integrated into the global economy. After Asean nearly doubled its GDP per capita from \$2,882 in 2000 to \$5,581 in 2011, economic integration was a natural next step for the bloc. However, according to analysts, although a presidential green light backs the integration process, Indonesia needs to strengthen its infrastructure and human capital in order to be ready by 2015.

"Indonesia needs to focus more on the quality of its human capital and infrastructure in preparing for 2015, not simply rely on political rhetoric," said Eric Sugandi, an economist at Standard Chartered.

"Indonesia will lose its competitiveness if it can only attract high-skilled labor and not send quality workers overseas," said Purbaya Yudhi Sadewa, an analyst at Danareksa, adding that Indonesia needed to improve the quality of its human capital in order to benefit more from integration. While certain sectors may require more preparation, Indonesia is competitive in areas such as banking, according to Aldian. "We have great capital and good-quality assets, which can compete regionally."

However, he agreed that human capital and infrastructure remained structurally weak sectors going into 2015. The government is currently implementing a developmental strategy, the Master Plan for the Acceleration and Expansion of Indonesia's Economic Development (MP3EI), to prepare Indonesia to enter the AEC. "This master plan has already improved our competitiveness" said Purbaya, expressing hope that continued implementation of the program could potentially expand the Indonesian economy.

"However, expansion needs to happen because at the current pace continues, Indonesia will not be ready by 2015. "Competitiveness is not the only issue Indonesia needs to be prepared for. It also has to be ready to protect and support its markets against external shocks after integration has taken place, analysts say.

"The government needs to realize it is not only about preparing markets for integration, but also the side effects. Indonesian industries will become more vulnerable to external shock, and can only benefit if they are ready to face such challenges," Eric said. He stressed that for Indonesia, the benefits of the economic integration would depend entirely on the preparation it put in ahead of the move.

5.4 ALOKASI BIAYA PENDIDIKAN

Pengeluaran rata-rata per kapita sebulan untuk penduduk di kota tahun 2011 sebesar Rp749.060 yang dialokasikan untuk makanan sebesar 44,39% sedangkan bukan makanan sebesar 55,61% dan tahun 2012 naik menjadi Rp806.536 dengan alokasi pengeluaran untuk makanan sebesar 46,51% dan bukan makanan sebesar 53,49%. Perkembangan alokasi biaya pendidikan penduduk kota walaupun mengalami kenaikan tetapi masih tetap rendah yaitu tahun 2011 hanya sebesar Rp32.033 (4,28%) dan kemudian menjadi hanya Rp35.565 (4,41%) di tahun 2012.

Sedangkan pengeluaran rata-rata per kapita sebulan untuk penduduk di desa lebih rendah dibandingkan penduduk kota, yaitu tahun 2011 sebesar Rp439.552 yang dialokasikan untuk makanan sebesar 58,00% sedangkan bukan makanan sebesar 42,00% dan tahun 2012 naik menjadi Rp461.356 dengan alokasi pengeluaran untuk makanan sebesar 59,01% dan bukan makanan sebesar 40,99%. Sebagaimana penduduk kota, perkembangan alokasi biaya pendidikan penduduk desa walaupun mengalami kenaikan tetapi masih tetap rendah yaitu tahun 2011 hanya sebesar Rp11.214 (4,28%) dan kemudian menjadi hanya sebesar Rp13.879 (3,01%) di tahun 2012.

Tabel 5.4
Pengeluaran Rata-Rata Per Kapita Sebulan (Rp)
Menurut Kelompok Barang Tahun 2011 dan 2012

Kelompok Barang	2011			2012		
	Kota	Desa	Kota dan Desa	Kota	Desa	Kota dan Desa
1. Makanan	332.509	254.926	293.556	376.110	272.249	323.478
2. Bukan Makanan:	416.551	184.627	300.108	431.426	189.107	309.791
Perumahan	166.487	70.348	118.218	190.919	76.193	133.331
Aneka Barang dan Jasa	93.981	39.758	66.757	97.073	43.550	68.713
Biaya Pendidikan	32.033	11.214	21.580	35.665	13.879	24.679
Biaya Kesehatan	23.950	12.249	18.075	25.981	13.265	19.588
Pakaian, alas kaki	14.638	9.358	11.987	13.271	8.835	11.044
Barang tahan lama	58.638	30.792	44.657	42.161	23.108	32.597
Pajak pemakalan	15.224	4.284	9.731	13.812	4.945	9.361
Keperluan pesta	11.599	6.624	9.101	15.654	5.332	10.478
Jumlah Total	749.060	439.552	593.564	806.536	461.356	633.269

Sumber: BPS, Statistik Indonesia 2013

Tabel 5.5
Persentase Pengeluaran Rata-Rata Per-Kapita Sebulan
Menurut Kelompok Barang Tahun 2011 Dan 2012

Kelompok Barang	2011			2012		
	Kota	Desa	Kota dan Desa	Kota	Desa	Kota dan Desa
1. Makanan	44,39	68,00	49,45	46,51	59,01	51,08
2. Bukan Makanan:	55,61	42,00	50,55	53,49	40,99	48,92
Perumahan	22,23	16,00	19,91	23,67	16,52	21,08
Aneka Barang dan Jasa	12,55	9,05	11,24	11,86	9,34	10,85
Biaya Pendidikan	4,28	2,55	3,54	4,41	3,01	3,80
Biaya Kesehatan	3,20	2,79	3,04	3,22	2,88	3,09
Pakaian, alas kaki	1,95	2,13	2,02	1,65	1,92	1,74
Barang tahan lama	7,83	7,01	7,52	5,23	5,01	5,15
Pajak pemakalan	2,03	0,97	1,64	1,71	-1,07	1,48
Keperluan pesta	1,55	1,51	1,53	1,94	1,16	1,65
Jumlah Total	100	100	100	100	100	100

Sumber: BPS, Statistik Indonesia 2013

SOAL-SOAL

1. Apakah yang disebut *human capital concept* dalam ESDM? Apakah konsep tersebut terkait dengan pengorbanan (biaya, waktu, dan tenaga) pekerja dalam memperoleh pendidikan dan keterampilannya? Jelaskan dengan baik konsep tersebut!
2. Konsep *cost benefit* juga digunakan dalam membuktikan dan menjelaskan pentingnya modal manusia. Apa yang dimaksud dengan konsep *cost benefit* tersebut? Jelaskan dengan baik disertai contoh perhitungan maksud konsep tersebut!
3. Bagaimana kondisi perkembangan Angka Partisipasi Sekolah (APS) di Indonesia selama ini? Apakah ada perbedaan yang cukup signifikan antara APS di perdesaan dengan perkotaan di Indonesia? Jelaskan dengan baik perkembangan APS di perdesaan dan perkotaan di Indonesia tersebut!
4. Apakah ada hubungan antara keputusan melakukan pendidikan yang lebih tinggi dengan tingkat upah pekerja di Indonesia? Berikan penjelasan dengan disertai data riil tentang hubungan perkembangan tingkat pendidikan dengan tingkat upah pekerja di Indonesia selama ini!

Bab 6

PASAR TENAGA KERJA

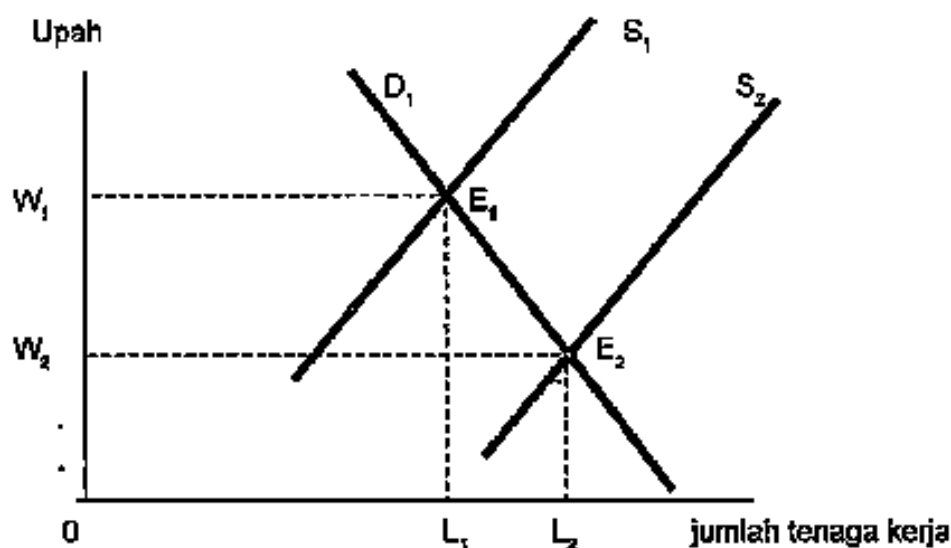
6.1 PASAR DAN UPAH TENAGA KERJA

Pengertian pasar kerja adalah seluruh kebutuhan (permintaan) dan persediaan (penawaran) tenaga kerja dengan semua jalan yang memungkinkan penjual jasa tenaga (tenaga kerja) dan pembeli jasa tenaga kerja (perusahaan) bertemu dan melakukan transaksi. Permintaan dan penawaran tenaga kerja tersebut secara bersama menentukan tingkat upah dan penggunaan tenaga kerja keseimbangan. Keseimbangan tersebut akan berubah bilamana terjadi pergeseran kurva permintaan atau kurva penawaran tenaga kerja.

6.1.1 Pergeseran Kurva Penawaran dan Keseimbangan

Keseimbangan awal pada pasar tenaga kerja terjadi di titik E_1 , yaitu pada saat kurva permintaan (D_1) tenaga kerja memotong kurva penawaran (S_1) tenaga kerja. Pada titik E_1 , tingkat upah yang terjadi adalah sebesar W_1 dan penggunaan tenaga kerja sebesar L_1 . Apabila terjadi penambahan penawaran tenaga kerja, maka kurva penawaran tenaga kerja (S_1) akan bergeser ke kanan bawah menjadi kurva S_2 , sehingga terjadi pergeseran keseimbangan dari E_1 ke E_2 . Pada keseimbangan pasar kerja di E_2 , tingkat upah yang terjadi sebesar W_2 (keterangan tingkat $W_2 < W_1$) dan jumlah penggunaan tenaga kerja sebesar L_2 (keterangan jumlah $L_2 > L_1$).

Hal sebaliknya akan terjadi bilamana penawaran tenaga kerja berkurang maka kurva penawaran tenaga kerja akan bergeser ke kiri atas dan memperoleh keseimbangan baru yang menghasilkan tingkat upah lebih tinggi dari W_1 dan penggunaan tenaga kerja yang lebih rendah dari L_1 .



Gambar 6.1
Pergeseran Kurva Penawaran dan Keseimbangan

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan bergesernya kurva penawaran tenaga kerja di antaranya yaitu:

1. Jumlah penduduk

Jika jumlah (kelahiran dan kematian) penduduk naik maka PUK (Penduduk Usia Kerja) akan naik dan angkatan kerja naik, sehingga penawaran tenaga kerja naik.

2. Migrasi

Migrasi masuk (*in migration*) tenaga kerja yang disebabkan adanya mobilitas tenaga kerja antar daerah atau negara akan menambah jumlah tenaga kerja, penawaran tenaga kerja akan naik. Sebaliknya migrasi keluar (*out migration*) akan menyebabkan jumlah tenaga kerja berkurang sehingga penawaran tenaga kerja menurun.

3. Kesejahteraan tenaga kerja

Kesejahteraan tenaga kerja yang lebih baik akan menambah dorongan BAK (Bukan Angkatan Kerja) masuk ke dalam angkatan kerja, sehingga penawaran tenaga kerja naik.

4. Pendapatan rumah tangga

Rata-rata pendapatan rumah tangga yang rendah akan menyebabkan anggota keluarga dikerahkan untuk bekerja, sehingga akan menambah angkatan kerja, maka penawaran tenaga kerja akan naik.

5. Pendidikan

Pendidikan yang tinggi akan memberikan kesadaran seseorang untuk memasuki lowongan kerja dengan kualitas tertentu pula, hal ini

akan mendorong naiknya penawaran tenaga kerja di bidang tersebut. Pendidikan yang rendah akan menghambat penduduk untuk memasuki pasar kerja yang mensyaratkan tenaga kerja berkualitas tinggi maka hal ini akan mengurangi penawaran tenaga kerja.

6. Perubahan budaya

Ada sebagian kelompok masyarakat yang melarang warganya untuk bekerja di bidang yang terlarang bagi kelompoknya. Perkembangan budaya dapat membuka wacana untuk memperbolehkan warganya bekerja di bidang yang tadinya dilarang oleh kelompok tersebut, akibatnya penawaran tenaga kerja akan meningkat.

7. Perkembangan informasi

Informasi yang berkembang cepat akan menjadikan semua masyarakat memiliki akses yang lebih terbuka untuk memperoleh informasi tentang lowongan kerja sehingga mereka akan dapat melamar kesempatan kerja yang sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya, maka penawaran tenaga kerja akan naik.

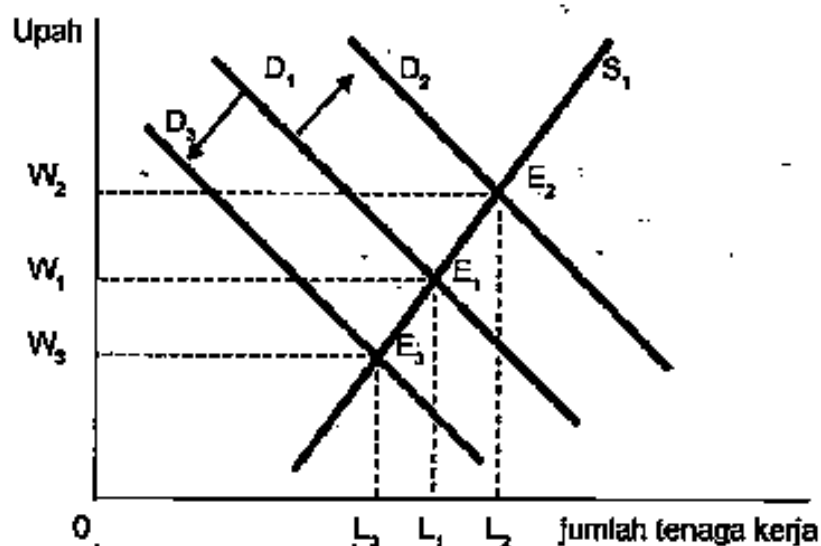
8. Pengembangan karier

Kesempatan pengembangan karier yang baik di tempat kerja akan menjadi faktor penarik bagi angkatan kerja di masyarakat untuk menawarkan diri sebagai pekerja baru. Hal ini sebagai bentuk aktualisasi diri seseorang agar diakui perannya oleh masyarakat. Dampaknya adalah penawaran tenaga kerja akan naik.

6.1.2 Pergeseran Kurva Permintaan dan Keseimbangan

Keseimbangan awal karena interaksi permintaan (D_1) dan penawaran (S_1) tenaga kerja terjadi di titik E_1 , dengan tingkat upah sebesar W_1 dan penggunaan tenaga kerja sebesar L_1 . Apabila terjadi penambahan permintaan tenaga kerja, maka kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kanan atas menjadi D_2 , sehingga terjadi pergeseran keseimbangan dari E_1 ke E_2 . Pada keseimbangan di E_2 , tingkat upah sebesar W_2 (keterangan $W_2 > W_1$) dan jumlah penggunaan tenaga kerja sebesar L_2 (keterangan $L_2 > L_1$).

Peristiwa sebaliknya dapat terjadi bilamana terjadi pengurangan permintaan tenaga kerja, maka kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kiri bawah menjadi D_3 , sehingga terjadi pergeseran keseimbangan dari E_1 ke E_3 . Pada keseimbangan di E_3 , tingkat upah sebesar W_3 (keterangan $W_3 < W_1$) dan jumlah penggunaan tenaga kerja sebesar L_3 (keterangan $L_3 < L_1$).



Gambar 6.2
Pergeseran Kurva Permintaan dan Keseimbangan

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja di antaranya adalah:

1. Jumlah produsen

Produsen adalah pengguna jasa tenaga kerja. Jika jumlah produsen bertambah besar maka total permintaan tenaga kerja juga akan semakin besar (asumsi penggunaan tenaga kerja tetap jumlahnya untuk setiap produsen). Akibat bertambahnya penggunaan tenaga kerja maka kurva permintaan akan bergeser ke kanan. Sebaliknya bila jumlah produsen berkurang maka dengan asumsi penggunaan tenaga kerja oleh setiap produsen tetap jumlahnya maka total penggunaan tenaga kerja akan menurun. Hal ini akan mempengaruhi kurva permintaan tenaga kerja yang bergeser ke kiri.

2. Jumlah permintaan *output*

Permintaan *output* dari masyarakat akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja melalui perubahan harga produk (P) dan VMP_L . Jika permintaan *output* naik maka harga produk akan naik dan akhirnya mempengaruhi VMP_L , karena $VMP_L = P \times MP_L$. Naiknya harga jual produk (P) akan menjadikan VMP_L naik walaupun MP_L tetap. Naiknya VMP_L akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kanan, karena VMP_L adalah gambaran kurva permintaan tenaga kerja.

3. Kebijakan pemerintah

Pemerintah dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja melalui kebijakan yang mengharuskan produsen besar untuk menaikkan penggunaan tenaga kerja. Kebijakan pemerintah ini dapat dilakukan

dengan alasan untuk menanggulangi tingkat pengangguran tenaga kerja yang tinggi di negara tersebut. Naiknya penggunaan tenaga kerja oleh produsen akan mendorong kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan.

4. Pertumbuhan ekonomi

Pertumbuhan ekonomi yang baik di suatu negara dapat mendorong produsen untuk meningkatkan kapasitas produksinya dengan mengadakan perluasan pabrik. Perluasan pabrik akan dapat mendorong penyerapan tenaga kerja yang lebih besar dan mendorong kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan.

5. Teknologi

Penggunaan teknologi baru oleh produsen dapat berdampak pada peningkatan MP_L . Akibatnya VMP_L akan naik dan kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan. Tetapi penggunaan teknologi dapat pula berakibat terjadinya substitusi dari penggunaan tenaga kerja ke penggunaan mesin (peralatan). Pengurangan penggunaan tenaga kerja terjadi karena ia dapat digantikan oleh kapasitas mesin (peralatan) dengan teknologi baru tersebut. Jika terjadi hal yang demikian ini maka berdampak pada penurunan penggunaan tenaga kerja oleh produsen dan berakibat kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kiri.

6. Anggaran biaya tenaga kerja

Jika perusahaan menambah anggaran biaya tenaga kerja maka hal ini berarti naiknya kemampuan perusahaan untuk menyerap tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Naiknya kemampuan perusahaan akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kanan.

7. Harga faktor *input* lainnya

Naiknya harga (biaya) faktor *input* lainnya dapat mendorong produsen untuk melakukan substitusi dengan mengurangi penggunaan faktor *input* yang harganya semakin mahal tersebut kemudian menggantikannya dengan menambah penggunaan tenaga kerja. Akibat naiknya penggunaan tenaga kerja akan menggeser kurva tenaga kerja ke kanan. Sebaliknya, bila terjadi pengurangan penggunaan tenaga kerja maka hal ini akan menyebabkan bergesernya kurva tenaga kerja ke kiri.

6.2 KESEMPATAN KERJA DAN PENYERAPAN TENAGA KERJA

Pengertian kesempatan kerja adalah jumlah lowongan tenaga kerja yang dapat ditampung oleh suatu lapangan kerja untuk menghasilkan jumlah *output* tertentu. Kesempatan kerja ini mempunyai kriteria tertentu

bagi calon tenaga kerja yang dapat diterima. Sehingga seringkali kesempatan kerja ini tidak dapat terpenuhi seluruhnya oleh penawaran tenaga kerja yang ada, artinya permintaan tenaga kerja pada lapangan kerja tersebut masih menyisakan lowongan kerja.

Kemampuan lapangan kerja menyerap jumlah tenaga kerja yang memenuhi kriteria pada lapangan kerja itu disebut penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja dapat sama atau lebih kecil dari kesempatan kerja yang tersedia. Bila penyerapan tenaga kerja sama dengan kesempatan kerja maka tidak akan ada pengangguran. Tetapi jika penyerapan tenaga kerja lebih kecil dari kesempatan kerja maka akan memunculkan pengangguran kerja.

6.3 TANDA-TANDA PASAR (*MARKET SIGNAL*)

Pasar tenaga kerja memiliki kemampuan untuk memberikan tanda atau indikasi kepada masyarakat tentang kondisi pasar kerja. Indikasi pasar kerja tersebut dikenal dengan istilah *market signal* (tanda-tanda pasar) yang diperlukan oleh masyarakat untuk menentukan langkah dalam menentukan pendidikan atau mencari lowongan kerja. Adapun bentuk *market signal* tersebut di antaranya adalah:

1. Naiknya upah pekerja

Jika pada jenis pekerjaan tertentu upah pekerja relatif tinggi dibandingkan pekerjaan lainnya maka hal itu merupakan indikasi di pasar kerja masih terbukanya kesempatan kerja yang baik. Oleh karenanya melalui *market signal* tersebut masyarakat biasanya menentukan pendidikan atau mencari lowongan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang memiliki upah tinggi tersebut.

2. Lama menunggu pekerjaan

Indikator lama menunggu pekerjaan adalah cerminan kekuatan penyerapan pasar kerja terhadap angkatan kerja yang ada. Semakin lama waktu menunggu pekerjaan terjadi di pasar kerja pada pekerjaan tertentu berarti ada kejenuhan pasar kerja pada jenis pekerjaan tertentu dalam menyerap angkatan kerja. Hal itu merupakan *market signal* bagi angkatan kerja untuk memiliki jenis pekerjaan lainnya.

3. Semakin banyaknya bidang studi tertentu pada Perguruan Tinggi

Jika di tempat-tempat pendidikan (Perguruan Tinggi) dibuka bidang studi tertentu maka hal itu dapat merupakan *market signal* bahwa lulusan pendidikan tersebut sangat dibutuhkan oleh pasar kerja.

4. Banyaknya penawaran lowongan kerja

Bilamana pengguna jasa tenaga kerja membuka penawaran lowongan kerja di bidang tertentu secara agresif maka hal itu merupakan *market signal* bahwa pengguna jasa tenaga kerja membutuhkan banyak tenaga kerja. Peluang kerja ini akan dapat mempengaruhi angkatan kerja untuk menawarkan jasanya pada jenis pekerjaan yang sangat membutuhkannya.

6.4 PERMASALAHAN DI PASAR TENAGA KERJA

Masalah yang seringkali muncul dalam pasar tenaga kerja dapat terjadi diantaranya karena ketidakseimbangan faktor *demand* dan *supply* tenaga kerja. Jika dilihat ketidakseimbangan faktor *demand* dan *supply* tenaga kerja maka kemungkinan yang terjadi adalah:

6.4.1 *Demand* tenaga kerja lebih besar dibandingkan *supply*nya

Jika penawaran (*supply*) tenaga kerja tidak dapat mencukupi permintaan (*demand*)-nya maka kelangkaan tenaga kerja tersebut dapat mempengaruhi *output* yang dihasilkan. Kekurangan penawaran tenaga kerja tersebut dapat disebabkan oleh faktor penyedia tenaga kerja yaitu rumah tangga atau karena terganggunya faktor mekanisme distribusi tenaga kerja. Informasi dan ketidakmampuan tenaga kerja melakukan akses memperoleh informasi tersebut juga dapat menjadi penyebab penawaran tenaga kerja terhambat.

Mobilitas tenaga kerja yang rendah juga menjadi penyebab kekurangberdayaan tenaga kerja memiliki akses informasi tentang lowongan kerja. Faktor lainnya yang dapat menjadi penyebab kelangkaan penawaran tenaga kerja di antaranya adalah ketidaksesuaian antara sistem pendidikan dan latihan yang disiapkan untuk menyediakan sumberdaya manusia handal dengan kebutuhan disektor riil (sektor produksi). Atau sikap masyarakat yang justru tertarik pada jenis pendidikan tertentu yang sudah jenuh karena lulusannya sulit diserap pasar, maka hal ini justru akan berdampak pada beban pembangunan dengan munculnya pengangguran terdidik yang tidak dapat diserap pasar kerja.

Permintaan tenaga kerja yang besar dan mendadak juga dapat menjadi penyebab ketidakmampuan rumah tangga untuk segera menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan tersebut, karena penciptaan tenaga kerja memerlukan proses dan waktu. Upah yang rendah akan dapat menyebabkan tenaga kerja kurang tertarik memenuhi permintaan yang ada apalagi jika ditambah dengan rumitnya persyaratan administrasi yang harus dipenuhi untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia tersebut.

Dampak dari kekurangmampuan rumah tangga dalam menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan di antaranya terlihat dari tidak tercapainya target *output* produksi. Secara makro hal ini akan berpengaruh pada pendapatan nasional yang turun atau terjadinya perlambatan pertumbuhan ekonomi nasional. Kelangkaan *output* di pasar juga akan menciptakan pengaruh pada kenaikan harga-harga barang dan jasa yang dikonsumsi masyarakat (*inflasi*). Minimalisasi pengaruh kelangkaan tenaga kerja di antaranya dapat ditanggulangi oleh kemampuan substitusi teknologi dalam menggantikan keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi atau peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui efektifitas kerja dan perbaikan sistem manajemen produksinya.

6.4.2 Demand tenaga kerja lebih kecil dibandingkan supply-nya

Bilamana terjadi kondisi permintaan (*demand*) tenaga kerja lebih kecil dibandingkan penawaran (*supply*) maka akan dihasilkan pengangguran. Mencermati data pada Tabel 6.1, terlihat bahwa pencari kerja terdaftar di Indonesia baik laki-laki ataupun perempuan selama tahun 2005-2007, dan 2011-2012 jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan jumlah lowongan kerja terdaftar. Pada tahun 2012 semester 1, terjadi lonjakan yang besar baik pada pencari kerja, lowongan kerja maupun penempatan tenaga kerja.

Di Indonesia data menunjukkan bahwa terjadi *supply* yang lebih besar dibandingkan dengan *demand* tenaga kerja. Meskipun jumlah lowongan kerja mengalami kenaikan, ironisnya jumlah lowongan kerja tersebut tidak semuanya dapat dipenuhi oleh penawaran tenaga kerja yang ada. Terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan tenaga kerja dengan persyaratan yang diminta. Ini tampak dari jumlah lowongan kerja yang lebih besar dibandingkan penempatan tenaga kerja yang terjadi baik untuk jenis kelamin laki-laki maupun perempuan.

Tabel 6.1
Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar, dan Penempatan Tenaga Kerja di Indonesia
Tahun 2005-2007 dan 2011-2012

Tahun	Pencari Kerja Terdaftar (Orang)			Lowongan Kerja Terdaftar(Orang)			Penempatan Tenaga Kerja (Orang)		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
2005	205.839	175.867	382.706	67.854	80.540	167.724	76.061	65.216	141.277
2006*	347.253	349.347	696.600	85.330	105.085	201.415	154.150	182.589	346.739
2007*	207.908	167.254	375.162	184.358	116.046	300.402	108.984	66.581	175.545
2011**	298.528	429.912	728.440	122.747	203.870	326.617	83.313	143.858	227.169
2012**	732.774	566.603	1.299.377	240.476	388.127	628.603	135.301	230.646	365.947

Sumber: BPS, Statistik Indonesia, 2008, 2012, dan 2013

Keterangan: * sampai dengan kuartal kedua

** semester 1



Jumat, 22/11/2013 - 18:54

Bursa Kerja di Kabupaten Bandung Untuk 11.000 Lowongan Kerja

KEPALA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Rukmana (kedua kanan) didampingi Sekretaris Dinas Hari Harjunaidi (kanan), dan Ketua Pelaksana Musli (ketiga kanan), memaparkan rencana "*Job Fair*" di Kantor Disnaker Kabupaten Bandung, Jumat (22/11/2013). Ada 11.000 lowongan kerja dari 53 perusahaan di bidang garmen, makanan dan minuman, dan lainnya berlangsung pada Rabu hingga Jumat (27-29/11/2013) mendatang di Lapangan Upakarti.*

SOREANG, (PRLM).- Pada Rabu hingga Jumat mendatang (27-29/11/2013), Pemkab Bandung mengadakan bursa lowongan kerja atau "*job fair*" di Lapangan Upakarti, Kab. Bandung. Sebanyak 11.000 lowongan kerja di bidang industri garmen, makanan, minuman, dan lain-lain disediakan 53 perusahaan yang beroperasi di seputaran Kab Bandung.

"Perusahaan yang akan berpartisipasi dalam *job fair* tersebut terdiri dari beragam bidang, seperti garmen, tekstil, properti, jasa, retail, SDM, makanan-minuman, farmasi, perbankan, sampai pembiayaan. Tingkat pendidikan bagi para pencari kerja mencakup tingkat SD sampai S2. Posisinya yang ditawarkan beragam, mulai supervisor, HRD, akunting, SPG/SPB, dan operator," kata Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung, Rukmana saat pemaparan rencana kegiatan besar tersebut di Kantor Disnaker, Kecamatan Soreang, Kabupaten Bandung, Jumat (22/11/2013).

Menurut dia, tingkat serapan tenaga kerja bisa optimal ketika informasi soal kesempatan kerja bisa disampaikan, mengingat terdapat sekitar 150.000 orang pengangguran di Kabupaten Bandung. Pengangguran itu mencakup pengangguran terbuka maupun tertutup.

"Jumlah penduduk Kabupaten Bandung saat ini sebesar 3,4 juta jiwa, sedangkan angkatan kerjanya di kisaran 2 juta jiwa," ungkap Rukmana.

Dia mengatakan, bursa kerja yang akan diselenggarakan didanai dari anggaran Pemkab Bandung 2013. Menurut dia, baru pada tahun ini dana bursa kerja yang seluruhnya didanai oleh APBD. Pasalnya, pada tahun lalu didanai oleh Pemprov Jabar.

"Kami melihat pengalaman *job fair* tahun lalu, ternyata efektif. Oleh sebab itu, kami akan menyelenggarakannya lagi," ujarnya.

Dia mengatakan, pada bursa kerja tahun lalu, lowongan yang tersedia sebanyak 7.000 lowongan dari 30 perusahaan yang berpartisipasi. Jumlah pengunjung *job fair* pada 2012 mencapai 9.000 orang. Namun demikian, jumlah pencari lowongan yang terserap sebanyak 4.000 orang.

"Kendala utama serapan tenaga masih soal kesehatan, keahlian, dan tingkat pendidikan tenaga kerja," tuturnya. (A-204/A-88)***

6.5 UPAH PEKERJA

6.5.1 Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Regional (UMR)

Sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 maka upah pekerja di sebut dengan istilah Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Propinsi (UMP). Upah minimum tersebut ditetapkan oleh kepala daerah yaitu Gubernur untuk wilayah tingkat provinsi, sedangkan Bupati/Walikota untuk wilayah tingkat Kabupaten/Kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota. Beberapa variabel yang digunakan untuk menilai kelayakan UMR atau UMP di antaranya adalah pertumbuhan ekonomi daerah, tingkat *inflasi*, serta Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) pekerja. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tersebut juga ditegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian ini jumlah upah yang diterima pekerja mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya secara wajar yang meliputi kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua (UU No. 13/2003/pasal 88).

Perkembangan salah satu dasar pengenaan UMP atau UMR adalah kebutuhan hidup pekerja. Terdapat perbedaan istilah dan komponen dalam menghitung kebutuhan hidup pekerja tersebut: Tahun 1969-1995: memakai istilah Kebutuhan Fisik Minimum (KFM); Tahun 1996-2005: memakai istilah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM); Tahun 2006-sekarang: memakai istilah Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Tabel 6.2
UMP, KHL, dan Pertumbuhan UMP (Ribuan Rupiah)
Tahun 2004-2012

Tahun	Rata-Rata UMP (Rp)	Rata-Rata KHM Atau KHL (Rp)	Pertumbuhan UMP (%)	Laju Inflasi (%)
2001	307.170	342.790	-	12,55
2002	362.740	416.890	18,09	10,03
2003	414.720	478.420	14,33	5,06
2004	458.500	494.940	10,56	6,40
2005	507.700	530.080	10,73	17,11
2006	602.150	749.310	18,60	6,60
2007	671.840	786.360	11,57	6,59
2008	743.174	849.180	10,62	11,06
2009	841.529	1.010.370	13,24	2,78
2010	908.824	1.068.000	8,00	6,96
2011	988.829	1.123.400	8,80	3,79
2012	1.086.903	1.299.680	10,12	4,30

Sumber: BPS Laporan Perekonomian Indonesia 2012 dan Statistik Indonesia 2013

Perkembangan tingkat upah pekerja (UMP) dan KHM atau KHL sejak tahun 2001 sampai tahun 2012 menunjukkan peningkatan. Bila dicermati Tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata UMP tahun 2001 sebesar Rp307.170 dengan rata-rata KHM sebesar Rp 342.790. UMP tersebut masih di bawah KHM-nya, sehingga dapat dikatakan bahwa upah tersebut belum mencukupi kebutuhan hidup minimum seorang pekerja. Tahun 2002 sampai tahun 2007 UMP terus menunjukkan kenaikan, begitupula KHM atau KHL. Tetapi selalu terjadi, tingkat UMP masih di bawah KHM atau KHL-nya. Rata-rata UMP tahun 2007 sebesar Rp 671.840 dengan rata-rata KHL sebesar Rp766.360. Tahun 2008-2012 meskipun menunjukkan UMP terus mengalami kenaikan yang berarti, yang diikuti juga oleh nilai KHL tetapi masih tetap terjadi nilai KHL lebih tinggi dibandingkan UMP-nya.

Bila dibandingkan antara perkembangan rata-rata UMP dengan *inflasi* dari tahun 2001 sampai 2007, ternyata tidak selalu seiring. Tahun 2002-2004 perkembangan rata-rata UMP masih lebih tinggi dibandingkan *inflasi*. Tetapi tahun 2005 pertumbuhan UMP (10,73%) berada di bawah laju *inflasi*-nya (17,11%). Tahun 2006 dan 2007, terjadi perbaikan pada pertumbuhan rata-rata UMP yang lebih besar di bandingkan laju *inflasi*. Tahun 2008 kembali terjadi pertumbuhan rata-rata UMP lebih rendah dibandingkan tingkat *inflasi*-nya, ini mengakibatkan upah riil pekerja turun di tahun 2008. Menyadari hal itu pemerintah berupaya keras untuk bisa meningkatkan upah riil pekerja dengan meningkatkan rata-rata UMP dan mengendalikan tingkat *inflasi*. Upaya tersebut tidak sia-sia, mulai tahun 2008 sampai tahun 2012 pertumbuhan rata-rata UMP lebih tinggi dibandingkan tingkat *inflasi*-nya.

6.5.2 Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Untuk dapat menjalankan mekanisme penetapan upah minimum dengan baik maka pemerintah mengeluarkan peraturan pelaksana terkait upah minimum yaitu Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum *juncto* Kepmenakertrans No. 228/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No. 01 tahun 1999. Dalam peraturan itu yang dimaksud dengan Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1(satu) tahun.

Penetapan upah minimum dilakukan baik di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kota, di mana Gubernur menetapkan besaran Upah Minimum Propinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), berdasarkan usulan dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/ Kota dengan mempertimbangkan: kebutuhan hidup pekerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat *inflasi*, kondisi pasar kerja dan lainnya.

Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali. Selain upah minimum, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektor Propinsi (UMS Propinsi) yang didasarkan pada kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan Serikat Pekerja. Sehingga bentuk Upah Minimum dapat berupa Upah Minimum Propinsi (UMP), Upah Minimum Sektor Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota). Meskipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum di suatu daerah, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Salah satu dasar pengenaan UMP atau UMR adalah kebutuhan hidup pekerja. Terdapat perbedaan istilah dan komponen dalam menghitung kebutuhan hidup pekerja tersebut: Tahun 1969-1995: memakai istilah Kebutuhan Fisik Minimum (KFM); Tahun 1996-2005: memakai istilah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM); Tahun 2006-sekarang: memakai istilah Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Berdasarkan Permenaker No. 17 Tahun 2005 dan perubahan revisi KHL dalam Permenaker No. 13 Tahun 2012 terdapat 5 (lima) faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum yaitu:

- a) Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
- b) Produktivitas makro
- c) Pertumbuhan ekonomi
- d) Kondisi pasar kerja
- e) Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal)

Penjelasan dari 5 (lima) faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Pemerintah melalui Kepmenakertrans No. 17 Tahun 2005 yang kemudian di revisi melalui Kepmenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menentukan nilai KHL. Adapun standar KHL ini terdiri dari 7 kelompok dan 60 komponen kebutuhan yaitu:

- i. Makanan dan Minuman (11 Komponen)
- ii. Sandang (13 Komponen)

- iii. Perumahan (26 Komponen)
- iv. Pendidikan (2 Komponen)
- v. Kesehatan (5 Komponen)
- vi. Transporrtasi (1 Komponen)
- vii. Rekreasi dan Tabungan (2 Komponen)

Berdasarkan komponen kebutuhan tersebut kemudian Dewan Pengupahan Propinsi atau Kabupaten/Kota melakukan survei harga yang di lakukan secara berkala untuk menentukan nilai KHL. Nilai KHL yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota kemudian disampaikan kepada Gubernur secara berkala. Teknis pelaksanaan penetapan nilai KHL untuk bulan Januari sampai dengan September berdasarkan hasil survei setiap bulannya; sedang untuk bulan Oktober s/d Desember digunakan metode *least square* untuk mencari nilai KHL. Nilai KHL setiap bulannya ini kemudian dicari nilai rata-ratanya dan menjadi nilai KHL yang di usulkan oleh setiap unsur dalam Rapat Dewan Pengupahan untuk menentukan nilai KHL versi Dewan Pengupahan yang akan direkomendasikan kepada Gubernur. Jika kebijakan Pemerintah adalah sebatas mempertahankan nilai riil upah minimum, maka persentase kenaikan upah minimum di tetapkan sama dengan persentase kenaikan nilai KHL.

b) Produktivitas makro

Produktivitas makro suatu negara atau daerah secara sederhana dicerminkan dari pendapatan per kapita. Kondisi pengupahan yang ideal adalah bilamana nilai upah minimum seimbang dengan pendapatan per kapita di daerah tersebut. Contoh Upah Minimum di suatu provinsi tahun 2012 adalah Rp892.660. Mengingat upah minimum ditetapkan untuk tahun berikutnya, maka data pendapatan per kapita yang digunakan adalah tahun berjalan atau 1 tahun sebelumnya.

Berdasarkan data tahun 2011 pendapatan per kapita di provinsi tersebut berdasarkan harga berlaku adalah sebesar Rp14.849.534/ tahun atau Rp1.237.416,2/bulan maka *ratio* upah minimum terhadap pendapatan per kapita di provinsi tersebut adalah = $\text{Rp}892.660 / \text{Rp}1.237.416,2 = 0,721$ (72,1%). Hal ini bermakna bahwa upah minimum di provinsi tersebut masih lebih rendah dibandingkan dengan tingkat produktivitasnya. Pemerintah dan pengusaha memang diharapkan dapat mendorong terus adanya perbaikan kondisi pekerja dan lingkungannya, sehingga tingkat upah dan produktivitas

diharapkan dapat tumbuh secara selaras dan dapat memperbaiki kondisi kesejahteraan pekerja di daerah tersebut.

c) **Pertumbuhan ekonomi**

Pertumbuhan ekonomi menggambarkan perkembangan ekonomi suatu negara atau daerah. Bilamana pertumbuhan ekonominya cenderung baik maka prospek kegiatan usaha di negara atau daerah itu juga cenderung baik pula. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi akan mendorong aktivitas ekonomi juga tinggi, sehingga akan mendorong kebutuhan uang beredar yang semakin tinggi pula. Jumlah uang beredar yang naik di dalam masyarakat karena diperlukan untuk mendukung aktivitas ekonomi cenderung berdampak munculnya *inflasi*. Terjadinya *inflasi* akan berpengaruh pada upah riil yang diterima pekerja.

Agar kemampuan riil (daya beli riil) pekerja yang diperoleh dari upah yang diterimanya tidak makin menurun maka penentuan upah minimum juga mempertimbangkan tingkat *inflasi* yang terjadi. Artinya jika upah minimum dinaikkan sebesar tingkat *inflasi*, memang secara nominal akan lebih besar tetapi dilihat dari upah riil hal itu tetap seperti sebelum tingkat upah minimum dinaikkan. Pemerintah dalam menaikkan upah minimum tentunya akan mempertimbangkan faktor tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi.

d) **Kondisi pasar kerja**

Kondisi pasar kerja yang baik tentunya bukan hanya ditentukan oleh besarnya lowongan kerja dan jumlah pencari kerja saja tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pelamar kerja memenuhi persyaratan dari lowongan kerja tersebut. Tetapi pasar kerja Indonesia saat ini cenderung dalam kondisi memiliki pencari kerja yang lebih besar dibandingkan lowongan kerja yang tersedia. Pemerintah tentunya berharap pengusaha dapat terus menambah kemampuan menyediakan lowongan kerja, agar usahanya bisa menyerap seluruh pencari kerja. Hal ini untuk mengurangi jumlah pengangguran yang sudah ada, karena jumlah pengangguran akan terus bertambah jika setiap penambahan angkatan kerja baru tidak dapat diserap pasar seluruhnya.

Pemerintah menyadari bahwa bilamana tingkat upah naik terus maka ada kemungkinan kemampuan pengusaha dalam menyediakan lowongan kerja cenderung menurun, karena hal itu akan mempengaruhi kemampuan pengusaha membayar upah tenaga kerja. Disadari oleh pemerintah bahwa tidak semua pengusaha memiliki kemampuan membayar upah yang naik terus, karena kemampuan pengusaha juga

ditentukan oleh faktor-faktor lainnya, seperti kondisi pasar barang dan pasar uang. Oleh karenanya pemerintah dalam menentukan kenaikan upah minimum berusaha keras untuk mempertimbangkan hal itu, agar keputusannya tidak semakin membatasi lapangan pekerjaan yang ada dan menambah jumlah pengangguran yang sudah cukup tinggi.

e) Kondisi usaha yang paling tidak mampu (*marginal*)

Upah adalah pembayaran pengusaha terhadap pemberi jasa yaitu pekerja. Tidak semua pengusaha memiliki kemampuan tinggi dalam melakukan pembayaran upah, sehingga tidak serta merta jika terjadi kenaikan upah minimum sekalipun pengusaha tersebut mampu membayar upah yang telah ditetapkan.

Usaha yang dijalankan pengusaha yang seperti itu termasuk usaha *marginal*/tidak mampu. Agar penetapan upah minimum tidak menjadikan usaha *marginal* gulung tikar (tutup) karena tidak mampu membayar tingkat upah minimum yang berlaku maka dalam penentuan upah minimum seyogyanya juga mempertimbangkan nasib usaha *marginal* ini. Hal ini juga berarti mempertimbangkan nasib pekerja yang ada di dalam usaha *marginal* tersebut. Pekerja akan menjadi penganggur bilamana usaha itu tutup.

Dari kelima faktor di atas, maka faktor KHL merupakan faktor dasar dalam penentuan upah minimum di mana nilai KHL diperoleh melalui survei harga. Oleh karenanya faktor KHL sering menjadi faktor tarik ulur antara serikat pekerja dengan pemerintah. Tarik ulur ini menyangkut jumlah komponen KHL maupun nilai masing-masing KHL. Serikat pekerja menuntut jumlah komponen lebih banyak dan nilai masing-masing komponen lebih tinggi dibandingkan versi pemerintah. Sedangkan faktor-faktor lainnya seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha *marginal* lebih merupakan faktor *penyelaras* dari nilai upah minimum yang akan di tetapkan oleh Gubernur. Hal ini sebagaimana dijelaskan pada Permenakertrans No. 17/2005 Pasal 2 ayat (1): *KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum.*

SOAL-SOAL

1. Apakah yang dimaksud dengan pasar kerja? Apakah pasar kerja industri dipengaruhi oleh pemerintah? Jika ya, seperti apa peran pemerintah dalam pasar kerja tersebut? Jika tidak, apa alasan pemerintah tidak turut campur ke dalam pasar kerja tersebut?

2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja? Jelaskan pengaruh tersebut, apakah berdampak positif atau negatif terhadap permintaan tenaga kerja?
3. Upah minimum pekerja seringkali menjadi dasar tuntutan dan penggerak demo pekerja. Apa yang dimaksud dengan upah minimum pekerja tersebut? Apakah ada perbedaan prinsipial antara Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota?
4. Terdapat istilah kesempatan kerja dan penyerapan pekerja. Apakah kesempatan kerja sama dengan penyerapan kerja? Jelaskan dengan baik jawaban Saudara tersebut!
5. Jelaskan faktor-faktor utama yang dipertimbangkan dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP)! Bagaimana peran pemerintah dalam penetapan UMP tersebut?

Bab 7

PRODUKSI DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

7.1 FUNGSI PRODUKSI COBB-DOUGLAS

Fungsi produksi *Cobb-Douglas* adalah fungsi produksi yang sangat populer untuk menggambarkan elastisitas faktor *input* (modal dan tenaga kerja) serta distribusi pendapatan antara faktor *input* tersebut. Adapun bentuk fungsi produksi *Cobb-Douglas* dinyatakan sebagai berikut $Q = A \cdot K^\alpha \cdot L^\beta$

Keterangan:

Q = jumlah produksi
K = modal
L = tenaga kerja
A, α , β = konstanta

Nilai α menunjukkan elastisitas produksi terhadap faktor modal, sedangkan nilai β menunjukkan elastisitas produksi terhadap faktor tenaga kerja. Di samping itu, dengan melihat nilai $(\alpha + \beta)$ dapat diketahui tingkat skala hasil (*return to scale*) dari kegiatan produksi tersebut. Jika nilai $(\alpha + \beta) < 1$, hal ini menunjukkan skala hasil produksi adalah menurun (*decreasing return to scale*). Bila nilai $(\alpha + \beta) = 1$, hal ini menunjukkan produksi mencapai skala hasil konstan (*constant return to scale*). Sedangkan bilamana nilai $(\alpha + \beta) > 1$, hal ini menunjukkan bahwa produksi mencapai skala hasil meningkat (*increasing return to scale*). Pada fungsi produksi *Cobb-Douglas* nilai elastisitas substitusi (ϵ_s) antara dua faktor *input* produksi adalah 1.

7.2 FUNGSI PRODUKSI CES

Fungsi produksi ini dicetuskan oleh Arrow, Chenery, Menhas, dan Solow melalui jurnal "*Capital Labor Substitution and Economic Efficiency*" (1961). Terdapat dua hal prinsip yang disampaikan dalam CES, yaitu: pertama, nilai elastisitas substitusi (ϵ_s) antara dua faktor *input* produksi adalah $0 < \epsilon_s < \infty$ dan kedua, nilai elastisitas substitusi sama sepanjang kurva *isoquant*, tanpa memperhatikan rasio *input* yang digunakan.

Fungsi produksi CES (*Constant Elasticity of Substitution*) adalah:

$$Q_i = \gamma [\delta K_i^{-\rho} + (1-\delta) L_i^{-\rho}]^{-1/\rho} e^{\alpha} \quad ; (\gamma > 0; 0 < \delta < 1; \rho > 0; \rho \geq -1)$$

Keterangan:

- Q = jumlah *output*
 K = jumlah modal
 L = jumlah tenaga kerja
 γ = parameter efisiensi
 δ = parameter distribusi
 ρ = parameter substitusi
 ν = parameter skala hasil
 $e = 2,71828$
 ϵ = kesalahan pengganggu
 $i = 1, 2, 3, \dots, n.$

Untuk mencari MPk (*Marginal Product of Kapital*) dan MPI (*Marginal Product of Labor*) maka persamaan di atas diubah menjadi

$$\begin{aligned}
 y &= Q^{-\rho\nu} = \gamma^{-\rho\nu} [\delta K^{-\rho} + (1-\delta) L^{-\rho}] \\
 \text{MPk} &= \partial y / \partial K \cdot \partial Q / \partial y = (-\rho \gamma^{-\rho\nu} \delta K^{-\rho-1}) \cdot (-\rho/\nu \cdot Q^{1+\rho\nu}) \\
 &= \nu \cdot \delta \cdot \gamma^{-\rho\nu} \cdot Q^{1+\rho\nu} \cdot K^{-1-\rho} \\
 \text{MPI} &= \partial y / \partial L \cdot \partial Q / \partial y = [-\rho \gamma^{-\rho\nu} (1-\delta) L^{-\rho-1}] \cdot (-\rho/\nu \cdot Q^{1+\rho\nu}) \\
 &= \nu \cdot (1-\delta) \cdot \gamma^{-\rho\nu} \cdot Q^{1+\rho\nu} \cdot L^{-1-\rho}
 \end{aligned}$$

Sedangkan derajat substitusi marginal (MRTS) dapat diperoleh dengan membagi MPI/MPk. Maka nilai MRTS = $(1-\delta)/\delta \cdot K^{1+\rho} / L^{1+\rho}$.

Atau dalam nilai logaritma menjadi:

$$\log \text{MRTS} = \log \frac{(1-\delta)}{\delta} + (1+\rho) \cdot \left(\frac{K}{L} \right)$$

$$\text{Maka nilai elastisitas substitusi } (\epsilon_s) = \frac{d \log (K/L)}{d \log \text{MRTS}} = \frac{1}{1 + \rho}$$

(Heathfield and Wibe, 1987:95).

7.3 FUNGSI PRODUKSI TRANSLOG

Pada kenyataannya fungsi produksi tidak mempunyai elastisitas substitusi = 1 seperti *Cobb Douglas* atau konstan seperti pada *CES*. Persentase perubahan rasio *input* (L/K) dibagi dengan persentase perubahan MRS tidaklah satu atau konstan sepanjang isokuan, tetapi bervariasi nilainya dari satu titik ke titik yang lain sepanjang *isoquant* tersebut. Sehingga untuk mengetahui dengan pasti elastisitas substitusi pada fungsi produksi dibutuhkan data parameter-parameter pada fungsi produksi, titik pada *isoquant* yang akan diestimasi dan rasio *input* (L/K).

Adapun fungsi produksi *Translog* yang dipopulerkan oleh Christensen, Jorgenson dan Lau (1971) dapat digunakan untuk menghilangkan asumsi bahwa elastisitas substitusi adalah satu atau konstan, tetapi bersifat variabel tergantung nilai *input-input*-nya. Secara umum fungsi produksi *Translog* adalah:

$$\text{Log } q = \log \gamma_0 + \sum \alpha_i \log v_i + 1/2 \sum \sum \beta_{ij} \log v_i \log v_j$$

dengan $\beta_{ij} = \beta_{ji}$ untuk semua nilai skala i dan j .

Untuk dua variabel *input* (v_1 dan v_2) maka fungsinya menjadi:

$$\begin{aligned} \text{Log } q = & \log \gamma_0 + \alpha_1 \log v_1 + \beta_1 \log v_2 + 1/2 \alpha_2 (\log v_2)^2 + 1/2 \beta_2 (\log v_2)^2 \\ & + \gamma_1 \log v_1 \log v_2 \end{aligned}$$

(Heathfield and Wibe, 1987:105).

Dari fungsi produksi di atas terlihat jika α_2 , β_2 , dan $\gamma_1 = 0$ maka fungsi tersebut sama dengan *Cobb Douglas*. *Marginal rate of substitution* (MRS) akan membentuk fungsi linier dengan rasio *input* dan elastisitas substitusi akan sama dengan satu sepanjang *isoquant*.

7.4 PRODUKSI JANGKA PENDEK DAN JANGKA PANJANG

7.4.1 Produksi Jangka Pendek

Pendekatan produksi dalam jangka pendek menggunakan asumsi bahwa faktor *input* yang berubah hanya salah satu dari faktor *input* produksi yaitu Kapital (K) atau Labor (L). Untuk menunjukkan bahwa faktor produksi yang tidak berubah maka dalam penulisan fungsi produksinya digunakan tanda – di atas faktor produksi yang tidak berubah (tetap) tersebut. Asumsi tidak berubahnya faktor *input* produksi ini dikarenakan diperlukan waktu tertentu untuk bisa menambah faktor *input* produksi dan dalam jangka pendek tidak semua faktor *input* tersebut dapat berubah sehingga hanya ada salah satu yang berubah sedangkan faktor *input* produksi yang lain tidak berubah (tetap).

Jika faktor K yang berubah maka fungsi produksi ditulis sebagai berikut $TP = Q = f(K; \bar{L})$ dan ada nilai $MP_K = \Delta Q / \Delta K = \partial Q / \partial K = \alpha \cdot A \cdot K^{\alpha-1} \cdot L^{\beta}$. Sedangkan jika kejadiannya adalah faktor L yang berubah maka fungsi produksi ditulis sebagai $TP = Q = f(\bar{K}; L)$ dan terdapat nilai $MP_L = \Delta Q / \Delta L = \partial Q / \partial L = \beta \cdot A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{\beta-1}$. Hanya ada satu nilai MP dalam jangka pendek, bisa MP_K atau MP_L tergantung apa faktor *input* produksi yang berubah.

7.4.2 Produksi Jangka Panjang

Produksi dalam jangka panjang berarti produksi dengan 2 *input* (K dan L) bersifat variabel. Jika 2 faktor *input* produksi bersifat variabel maka

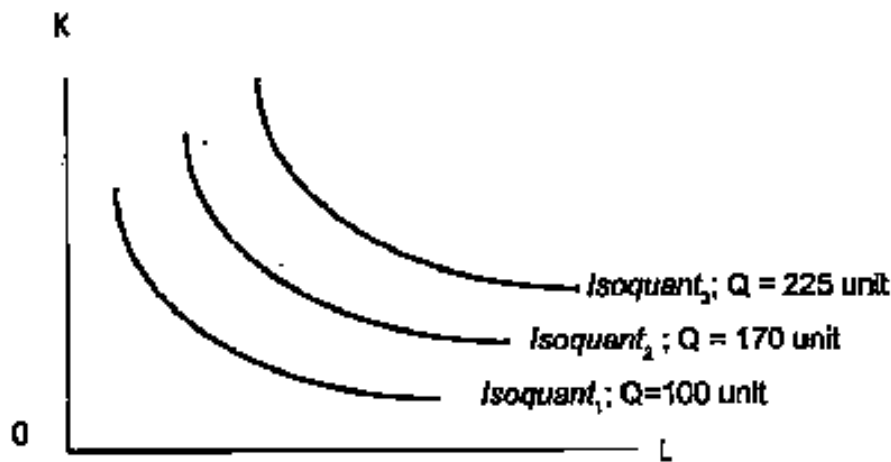
bentuk fungsi produksinya adalah sebagai berikut: $TP = Q = f(K; L)$.

Ada 2 jenis Marginal Product (MP) yaitu:

a). $MP_K = \Delta Q / \Delta K = \partial Q / \partial K = \alpha \cdot A \cdot K^{\alpha-1} \cdot L^{\beta}$

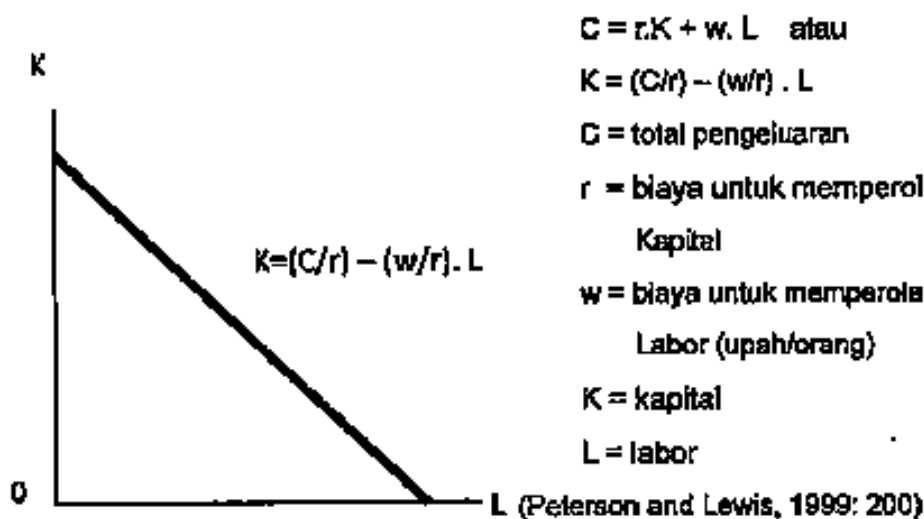
b). $MP_L = \Delta Q / \Delta L = \partial Q / \partial L = \beta \cdot A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{\beta-1}$

Isoquant adalah kurva yang menggambarkan alternatif penggunaan faktor *input* yang dapat menghasilkan *output* yang SAMA.



Gambar 7.1
Isoquant

Isocost adalah garis yang menggambarkan alternatif pembelian faktor *input* produksi yang dapat menghasilkan total pengeluaran yang SAMA.



$C = r \cdot K + w \cdot L$ atau

$K = (C/r) - (w/r) \cdot L$

C = total pengeluaran

r = biaya untuk memperoleh 1 unit
Kapital

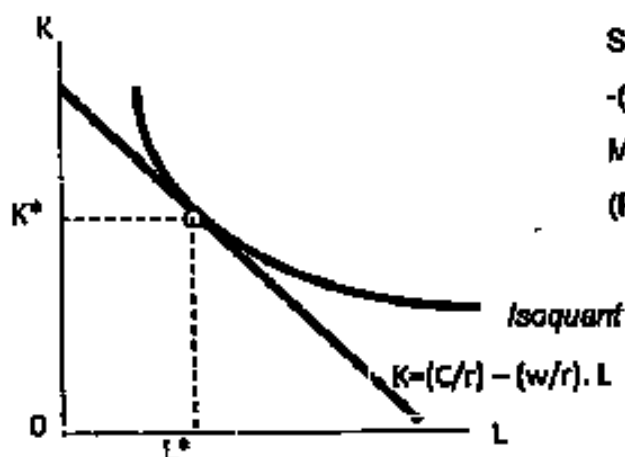
w = biaya untuk memperoleh 1 unit
Labor (upah/orang)

K = kapital

L = labor

Gambar 7.2
Isocost

Efisiensi produksi adalah tingkat penggunaan faktor *input* produksi (K^* dan L^*) untuk menghasilkan *output* secara optimal.



Syarat efisiensi produksi:

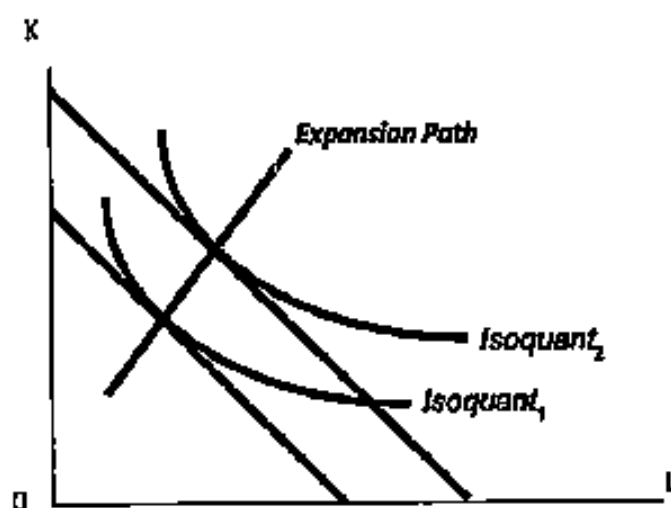
$$-(MP_L/MP_K) = -(w/r) \text{ atau}$$

$$MP_L/MP_K = w/r$$

(Peterson and Lewis, 1999: 204)

Gambar 7.3
Efisiensi Produksi

Expansion Path adalah garis yang menghubungkan berbagai alternatif titik-titik efisiensi produksi.



Gambar 7.4
Expansion Path

7.5 SKALA HASIL (RETURN TO SCALE)

Skala hasil (*return to scale*) adalah angka yang menunjukkan dampak perubahan proporsional faktor *input* produksi terhadap *output*-nya. Dengan mengetahui kondisi skala hasil suatu produksi akan dapat dilakukan kebijakan yang tepat dalam menambah faktor *input*, agar diperoleh *output*

yang lebih baik. Untuk fungsi produksi $Q = f(K, L)$ dilakukan penambahan proporsional faktor *input* sebesar k , maka fungsi produksi akan menjadi $h Q = f(kK, kL)$

Dari fungsi produksi di atas, h adalah proporsi kenaikan *output* Q sebagai akibat naiknya faktor *input* secara proporsional sebesar k . Terdapat 3 (tiga) kejadian yang mungkin dihasilkan yaitu:

Jika $h < k$, artinya persentase perubahan *output* (Q) lebih kecil dibanding persentase perubahan faktor *input*, maka produksi dalam kondisi skala hasil menurun (*decreasing return to scale*). Jika $h = k$, artinya persentase perubahan *output* (Q) sama dengan persentase perubahan faktor *input*, maka produksi dalam kondisi skala hasil konstan (*constant return to scale*). Dan bila $h > k$, artinya persentase perubahan *output* (Q) lebih besar dibanding persentase perubahan faktor *input*, maka produksi dalam kondisi skala hasil meningkat (*increasing return to scale*).

Dalam fungsi produksi *Cobb-Douglas* kondisi skala hasil tersebut dapat tercermin pada jumlah α dan β nya. Jika $(\alpha + \beta) < 1$ maka disebut skala hasil menurun, artinya bila faktor *input* ditambah sebesar persentase tertentu, persentase penambahan *output*-nya akan lebih kecil. Sedangkan bila $(\alpha + \beta) = 1$ maka produksi dalam kondisi skala hasil konstan, artinya penambahan faktor *input* sebesar persentase tertentu akan menghasilkan persentase tambahan *output* yang sama besarnya. Bilamana $(\alpha + \beta) > 1$ maka hasil produksinya disebut skala hasil meningkat, artinya jika faktor *input* ditambah dalam persentase tertentu maka persentase tambahan *output* akan lebih besar.

Sedangkan pada fungsi produksi *CES*, bila dilakukan pelipatan faktor-faktor *input* secara proporsional sebesar k maka akan diperoleh tingkat *output* sebesar $Q(kK, kL) = h \cdot \gamma [\delta k^{\rho} K^{-\rho} + (1-\delta) L^{-\rho}]^{-\frac{1}{\rho}} e^{\mu} = h \cdot Q$

Jika $h < k$, artinya persentase perubahan *output* (Q) lebih kecil dibanding persentase perubahan faktor *input*, maka produksi dalam kondisi skala hasil menurun (*decreasing return to scale*). Jika $h = k$, artinya persentase perubahan *output* (Q) sama dengan persentase perubahan faktor *input*, maka produksi dalam kondisi skala hasil konstan (*constant return to scale*). Dan bila $h > k$, artinya persentase perubahan *output* (Q) lebih besar dibanding persentase perubahan faktor *input*, maka produksi dalam kondisi skala hasil meningkat (*increasing return to scale*).

Untuk fungsi produksi *Translog* skala hasil dapat dicari dengan melakukan total deferensi terhadap fungsi produksinya.

$$\begin{aligned} \log q = & \log \gamma_0 + \alpha_1 \log v_1 + \beta_1 \log v_2 + 1/2 \alpha_2 (\log v_1)^2 + 1/2 \beta_2 (\log v_2)^2 \\ & + \gamma_1 \log v_1 \log v_2 \alpha_1 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} d\dot{q}/q &= \alpha_1 (dv_1/v_1) + \beta_1 (dv_2/v_2) + \alpha_2 (\log v_1) (dv_1/v_1) \\ &\quad + \beta_2 (\log v_2) (dv_2/v_2) + \gamma_1 \log v_1 (dv_2/v_2) + \gamma_2 \log v_2 (dv_1/v_1) \end{aligned}$$

Karena $(dv_1/v_1) = (dv_2/v_2) = (dv/v)$, maka skala hasil adalah:

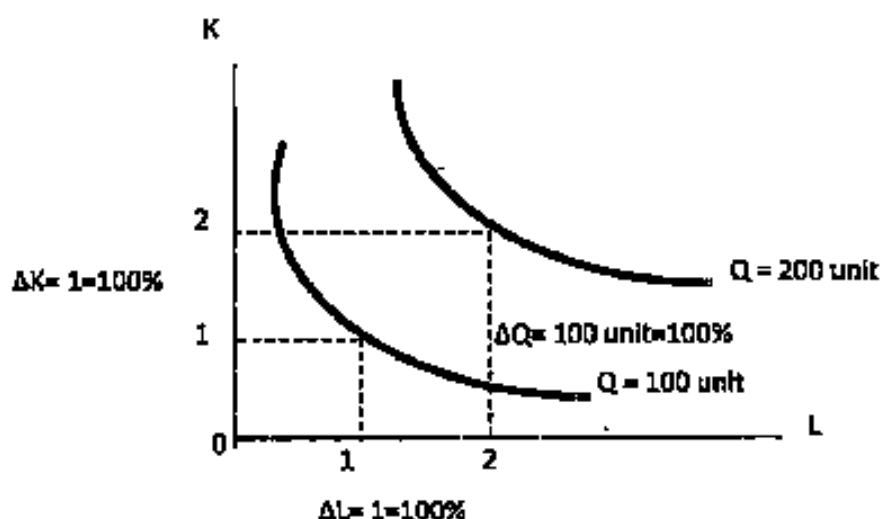
$$\varepsilon = \alpha_1 + \beta_1 + (\alpha_2 + \gamma_1) \log v_1 + (\beta_2 + \gamma_2) \log v_2$$

Secara umum dengan melihat rumusan skala hasil di atas dapat dikatakan bahwa perubahan skala hasil dipengaruhi oleh proporsi faktor *input* dan tingkat produksinya (Heathfield and Wibe, 1987:92-112).

Pada fungsi produksi Cobb Douglas $Q = A \cdot K^\alpha L^\beta$, maka akan ada tiga alternatif nilai pada Skala Hasil (*Return to Scale*) yaitu, jika:

- $\alpha + \beta = 1$ disebut *Constan Return to Scale* (CRS)
- $\alpha + \beta < 1$ disebut *Decreasing Return to Scale* (DRS)
- $\alpha + \beta > 1$ disebut *Increasing Return to Scale* (IRS)

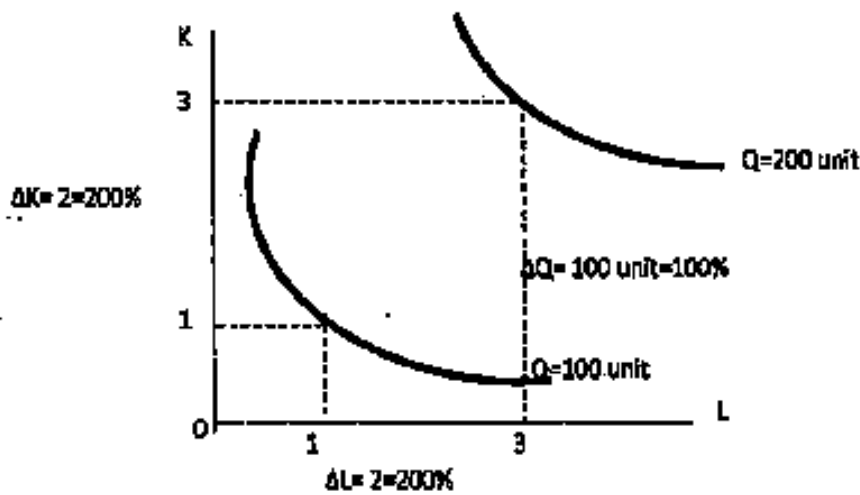
Skala hasil disebut *Constan Return to Scale* (CRS) karena ketika masing-masing faktor *input* berubah naik 100% maka *output* juga berubah naik 100% dari *output* semula. Dalam gambar 7.5, faktor *input* K naik dari 1 unit ke 2 unit ($\Delta K = 1 = 100\%$) dan faktor *input* L juga naik dari 1 unit ke 2 unit ($\Delta L = 1 = 100\%$) dan dapat menghasilkan kenaikan *output* dari 100 unit ke 200 unit ($\Delta Q = 100 \text{ unit} = 100\%$).



Gambar 7.5
Constan Return to Scale (CRS)

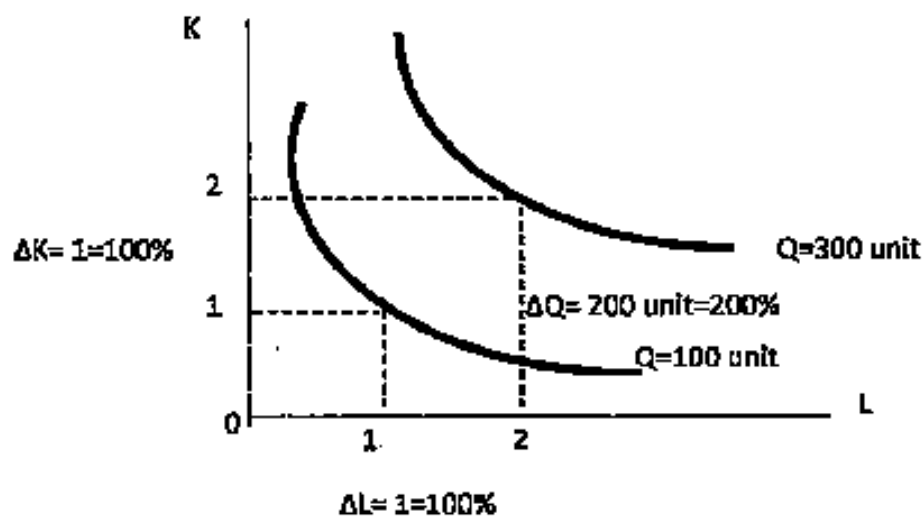
Skala hasil disebut *Decreasing Return to Scale* (DRS) karena ketika masing-masing faktor *input-input* berubah naik 200% dari *input*

semula tetapi *output* hanya berubah naik 100% dari *output* semula. Dalam gambar 7.6, faktor *input* K naik dari 1 unit ke 3 unit ($\Delta K = 2 = 200\%$) dan faktor *input* L juga naik dari 1 unit ke 3 unit ($\Delta L = 2 = 200\%$) tetapi hanya dapat menghasilkan kenaikan *output* dari 100 unit ke 200 unit ($\Delta Q = 100 \text{ unit} = 100\%$).



Gambar 7.6
Decreasing Return to Scale (DRS)

Skala hasil disebut *Increasing Return to Scale (IRS)* karena ketika masing-masing faktor *input-input* berubah naik 100% dari *input* semula tetapi *output* dapat berubah naik 200% dari *output* semula. Dalam gambar 7.7, faktor *input* K naik dari 1 unit ke 2 unit ($\Delta K = 1 = 100\%$) dan faktor *input* L juga naik dari 1 unit ke 2 unit ($\Delta L = 1 = 100\%$) dan dapat menghasilkan kenaikan *output* dari 100 unit ke 300 unit ($\Delta Q = 200 \text{ unit} = 200\%$)



Gambar 7.7
Increasing Return to Scale (IRS)

7.6 INTENSITAS FAKTOR PRODUKSI

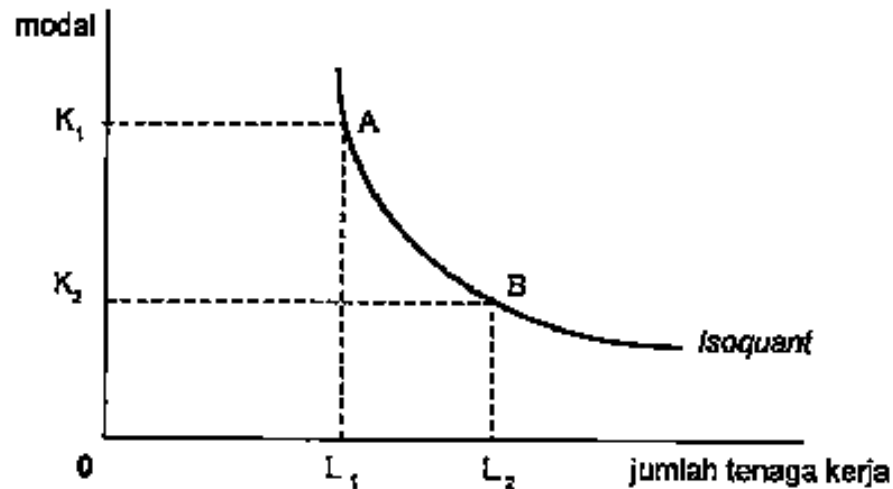
Yang dimaksud dengan intensitas faktor produksi adalah perbandingan penggunaan faktor-faktor *input* di dalam menghasilkan *output*. Bila mana faktor *input* dalam fungsi produksi adalah modal dan tenaga kerja, maka yang dimaksud intensitas faktor produksi adalah rasio antara modal dengan tenaga kerja di dalam menghasilkan *output*. Indikator intensitas faktor produksi sangat penting dalam analisis produksi karena dapat digunakan untuk melihat peranan masing-masing faktor *input* dalam menghasilkan produk.

Terdapat tiga kemungkinan dalam intensitas faktor produksi ini, yaitu:

- a) Padat karya, yaitu penggunaan tenaga kerja lebih besar dibanding penggunaan modal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai intensitas faktor produksi > 1 .
- b) Berimbang, yaitu penggunaan tenaga kerja sama besar dengan penggunaan modal, yang ditunjukkan dengan nilai intensitas faktor produksi $= 1$.
- c) Padat modal, yaitu penggunaan tenaga kerja lebih kecil dibandingkan dengan penggunaan modal. Hal ini dapat dilihat dengan nilai intensitas faktor produksi < 1 .

Melalui pendekatan konsep *isoquant*, intensitas faktor produksi akan dapat lebih jelas. Sebagaimana diketahui yang dimaksud dengan kurva *isoquant* adalah kurva yang menggambarkan kombinasi penggunaan faktor produksi untuk menghasilkan *output* dalam jumlah tertentu. Adanya *MRTS (Marginal Rate of Technical Substitution)* pada faktor-faktor *input* yang digunakan, maka *slope* dari kurva *isoquant* tersebut negatif. Melalui perbandingan nilai *slope isoquant* pada beberapa alternatif kombinasi penggunaan faktor produksi akan dapat diketahui intensitas faktor produksinya.

Pada Gambar 7.8, tampak bahwa intensitas faktor produksi di titik A $= K_1/L_1$ dan di titik B $= K_2/L_2$. Rasio K_1/L_1 lebih besar dibandingkan dengan K_2/L_2 , karena *slope isoquant* di A lebih besar dibanding di B. Sehingga penggunaan faktor produksi di A lebih padat modal dibandingkan di B. Artinya penggunaan modal di titik A lebih besar dibandingkan di titik B.



Gambar 7.8
Intensitas Faktor Produksi

7.7 ELASTISITAS SUBSTITUSI

Elastisitas substitusi adalah angka yang menunjukkan persentase perubahan rasio modal dengan tenaga kerja dibagi dengan persentase perubahan MRTS (*Marginal Rate of Technical Substitution*). Dengan mengetahui nilai elastisitas substitusi ini akan dapat dilihat mudah tidaknya substitusi antar faktor-faktor *input*. Secara matematis nilai elastisitas substitusi ini adalah:

$$\sigma_s = \frac{\text{persentase perubahan } K/L}{\text{persentase perubahan MRTS}} = \frac{\partial K/L}{\partial \text{MRTS}} \cdot \frac{\text{MRTS}}{K/L}$$

Nilai elastisitas substitusi (σ_s) adalah $0 < \sigma_s < \infty$. Jika nilai $\sigma_s = 0$ artinya substitusi antara faktor *input* produksi tidak mungkin dilakukan dan $\sigma_s < 1$ artinya substitusi antara faktor *input* sukar dilakukan. Sedangkan jikalau nilai $\sigma_s \geq 1$ artinya substitusi antar faktor *input* produksi mudah dilakukan dan $\sigma_s = \infty$ berarti substitusi sempurna.

Untuk fungsi produksi *Cobb-Douglas* nilai elastisitas substitusi sama dengan satu ($\sigma_s = 1$), dalam setiap derajat skala hasil (*Return to Scale*). Sedangkan untuk fungsi produksi *CES* (*Constant Elasticity of Substitution*), nilai elastisitas substitusinya adalah $0 < \sigma_s < \infty$.

7.8 EKSPLOITASI TENAGA KERJA

Untuk menghasilkan *output* dalam proses produksi dibutuhkan minimal dua faktor *input*, yaitu tenaga kerja dan modal. Upah tenaga kerja

yang dibayarkan oleh perusahaan adalah biaya tambahan per unit tenaga kerja. Upah tersebut sama nilainya dengan VMP_L dalam penggunaan optimum tenaga kerja oleh perusahaan. Atau dalam persamaan akan dinyatakan sebagai berikut:

$$VMP_L = MP_L \times P = \text{Upah}$$

Menggunakan persamaan di atas untuk memutuskan penggunaan tenaga kerja yang optimum oleh perusahaan akan diperoleh keseimbangan antara jumlah pendapatan yang diperoleh pengusaha dengan pengeluaran yang dibayarkannya pada tenaga kerja. Tetapi dalam kejadian di lapangan seringkali terjadi bahwa tambahan penerimaan pengusaha karena menambah satu tenaga kerja ($VMP_L = MP_L \times P$) lebih besar dari pada tambahan biaya untuk satu tenaga kerja (upah). Jika terjadi peristiwa seperti ini maka telah terjadi eksploitasi tenaga kerja oleh perusahaan (industri). Sebaliknya bilamana penerimaan pengusaha lebih kecil dari biaya tenaganya maka hal ini berarti tenaga kerja memperoleh pendapatan yang lebih besar dibandingkan nilai yang diberikannya kepada pengusaha.

7.9 PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

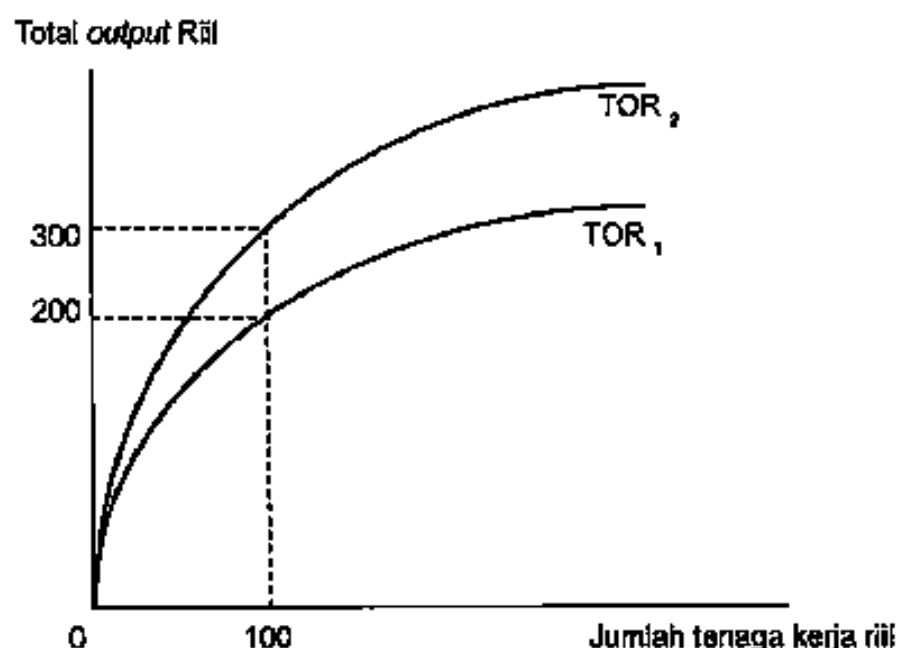
Konsep produktivitas secara sederhana adalah rasio jumlah *output* riil dengan faktor *input*. Sehingga pengertian untuk produktivitas tenaga kerja adalah rasio jumlah *output* riil dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan jumlah *output* tersebut.

Produktivitas tenaga kerja = jumlah *output* riil / jumlah tenaga kerja

Dari persamaan di atas dapat dikatakan bahwa bilamana *output* per unit faktor *input* naik, maka produktivitas tenaga kerja naik.

Konsep produktivitas yang lain adalah dengan membandingkan antara nilai tambah yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja yang menghasilkannya.

Produktivitas tenaga kerja riil = nilai tambah *output* riil / jumlah tenaga kerja riil



Sumber: McConnell, Brue and Macpherson: p 523

Gambar 7.9
Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja ini penting untuk dapat melihat perkembangan *output riil* atau nilai tambah riil yang dihasilkan oleh satu orang tenaga kerja. Dengan adanya ukuran produktivitas tenaga kerja ini akan dapat dijadikan dasar bagi peningkatan upah riil dan standar hidup pekerja. Bilamana upah riil dapat diperbaiki berdasarkan kenaikan produktivitas pekerja, maka baik tenaga kerja atau perusahaan (industri) tidak akan terugikan. Tenaga kerja akan dapat memperbaiki standar hidupnya, karena yang diberikan adalah upah riil yang terbebas dari pengaruh *inflasi*. Sedangkan bagi industri dengan adanya peningkatan produktivitas pekerja ini akan dapat memperoleh peningkatan *output riil*.

Pada teori produktivitas marginal tenaga kerja terdapat dua asumsi yang dipakai yaitu:

1. Ada kecenderungan dari pemilik perusahaan untuk menyewa tenaga kerja lebih banyak bila tambahan satu orang tenaga kerja masih dapat menambah pendapatan perusahaan yang lebih besar.
2. Pemilik perusahaan akan menyewa jumlah tenaga kerja (penggunaan optimum tenaga kerja) di perpotongan *Marginal Revenue Product of Labor* (MRP_L) dan biaya tenaga kerja (upah).

TEMPO

Rabu, 13 Februari 2013 | 18:01 WIB

Produktivitas Buruh Rendah Meski Upah Naik

TEMPO.CO, Jakarta - Kamar Dagang Korea Selatan menilai produktivitas buruh Indonesia lebih rendah dibanding negara Asia lain, seperti Cina, Vietnam, Thailand, Filipina, dan Malaysia. Mereka menyayangkan kenaikan upah buruh yang memberatkan banyak pengusaha Korea Selatan. Apalagi kenaikan upah itu tidak dibarengi produktivitas yang tinggi.

"Dibandingkan Cina, Thailand, Pakistan, Bangladesh, produktivitas buruh Indonesia sangat rendah. Daya saing kurang, produktivitas kalah jauh, harus ada *training centre*," kata Wakil Ketua Umum Kamar Dagang Korea, Lee Kang Hyun, dalam diskusi bertema "Reposisi Industri Manufaktur dan Dampaknya pada Investasi Setelah Penetapan Upah Minimum 2013" di Balai Kartini, Rabu, 13 Februari 2013.

Menurut dia, di mata investor, Indonesia kalah dari segi biaya upah dibandingkan dengan negara pesaing. Kenaikan upah buruh pada 2013 telah membuat investor enggan menanamkan modalnya di Indonesia. Produktivitas yang rendah, kata Lee, semakin membuat investor ragu mengalihkan usahanya ke Indonesia. "Indonesia sudah tidak punya keunggulan secara biaya (upah)," katanya. Kenaikan UMR, kata Lee, telah mempengaruhi 350 pengusaha tekstil dan 200 pengusaha sepatu asal Korea Selatan. Kamar Dagang Korea menilai, satu-satunya cara yang bisa menarik investor asing adalah daya beli masyarakat Indonesia yang tinggi. "Dengan daya beli lokal, yaitu jumlah penduduk sebanyak 240 juta, maka investor melihat potensi lokal yang besar," katanya.

Senada dengan Lee, pengurus Bidang Advokasi dan Hubungan Industrial Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Anthony Hilman, menyayangkan bahwa kenaikan UMR yang berkisar 30-70 persen tidak dibarengi oleh produktivitas yang memadai. "Sayangnya, UMR yang tinggi tidak dibarengi peningkatan produktivitas," katanya.

Menjuki data Apindo, rata-rata upah minimum di Asia Timur pada 2013 mencapai kisaran US\$ 70-US\$ 270. Upah terendah adalah Vietnam dengan kisaran US\$ 70 dan Thailand menjadi terendah kedua dengan US\$ 120. Adapun upah di Filipina dan Cina berada pada kisaran US\$ 200. Indonesia menjadi negara dengan upah yang tinggi, yaitu hampir mencapai US\$ 250.

Berdasarkan kota, Tangerang diproyeksikan menjadi kota dengan upah tertinggi di Asia Timur, dengan upah bulanan US\$ 344,8. Dongguan dan Qingyuan mengekor pada peringkat kedua dan ketiga dengan besaran upah US\$ 237 dan US\$ 205. Upah di Ho Chi Minh pada 2013 diproyeksikan mencapai US\$ 114, sementara upah di Phnom Penh mencapai US\$ 64.

ANANDA TERESIA

7.8.1 Pengukuran Pertumbuhan Produktivitas

Ada beberapa pengukuran produktivitas tenaga kerja diantaranya:

1. Indeks produktivitas tenaga kerja

Penggunaan indeks produktivitas tenaga kerja ini dilakukan untuk melihat perubahan yang terjadi pada produktivitas tenaga kerja dari tahun dasar tertentu.

Indeks produktivitas tahun dasar = $\frac{\text{produktivitas tahun ke-1}}{\text{produktivitas tahun dasar}} \times 100$

Indeks produktivitas tahun ke-n = $\frac{\text{produktivitas tahun ke-n}}{\text{produktivitas tahun dasar}} \times 100$

Sebagai contoh data dari Gambar 7.9, terdapat TOR untuk tahun ke-1 dan ke-2 dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan. Pada tahun ke-1 untuk menghasilkan *Total Output Riil* (TOR_1) sebesar 200 dibutuhkan jumlah tenaga kerja sebanyak 100 orang. Kemudian pada tahun ke-2 untuk menghasilkan TOR_2 sebesar 300 digunakan jumlah tenaga kerja yang sama yaitu 100 orang. Maka berdasar data tersebut dapat dihitung: produktivitas tahun ke-1 = $200/100 = 2$. Jika tahun ke-1 dijadikan tahun dasar dari penentuan indeks produktivitas maka indeks produktivitas tahun dasar = $(2/2) \times 100 = 100$; Produktivitas tahun ke-2 = $300/100 = 3$; dan Indeks produktivitas tahun ke-2 = $(3/2) \times 100 = 150$. Melihat hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa telah terjadi peningkatan produktivitas sebesar 50% dihitung relatif terhadap tahun dasar.

2. Pertumbuhan produktivitas riil

Pertumbuhan produktivitas riil ini dapat digunakan untuk melihat secara langsung perkembangan yang terjadi dari tahun sebelumnya ke tahun sekarang. Karena lebih praktis maka metode ini sangat disukai oleh peneliti.

$$\text{Pertumbuhan produktivitas riil} = \frac{\text{Prod riil}_{t+1} - \text{Prod riil}_t}{\text{Produktivitas riil}_t}$$

Penggunaan metode perhitungan produktivitas tersebut adalah sebagai berikut:

Bilamana diketahui produktivitas riil tahun sekarang ($t+1$) = 4; dan tahun sebelumnya (t) = 2, maka pertumbuhan produktivitas riil = $(4-2)/2 \times 100\% = 100\%$. Artinya terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja sebesar 100 % dari tahun sebelumnya ke tahun sekarang.

7.8.2 Produktivitas dan Upah

Untuk mengukur kesejahteraan tenaga kerja salah satunya dapat dilakukan dengan melihat upah riil yang diterimanya. Karena dengan upah riil tersebut seorang tenaga kerja akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, tanpa dipengaruhi oleh tingkat *inflasi*. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan upah riil seorang tenaga kerja yaitu permintaan tenaga kerja yang meningkat lebih cepat dari peningkatan penawarannya, atau naiknya upah nominal tanpa kenaikan indeks harga konsumen atau naiknya tingkat produktivitas tenaga kerja tanpa adanya kenaikan indeks harga konsumen.

Alasan yang sering dikemukakan kalangan industri untuk tidak meningkatkan upah tenaga kerja adalah tidak adanya kenaikan produktivitas tenaga kerja yang dapat menutup pengeluarannya. Untuk memahami hubungan antara perubahan tingkat upah, produktivitas dan biaya tenaga kerja per unit *output* dapat dilihat dari rumusan di bawah ini.

$$\frac{\text{Persentase perubahan biaya tenaga kerja per unit output}}{\text{Persentase perubahan upah-persentase perubahan produktivitas}} =$$

Untuk mempermudah dalam memahami penggunaan rumus di atas, dapat dicontohkan dalam perhitungan berikut ini:

Upah tenaga kerja per hari = Rp60.000,00 dan tenaga kerja dapat menghasilkan *output* sebanyak 10 unit. Maka upah tenaga kerja per unit *output* = Rp60.000,00 / 10 = Rp6.000,00. Jika upah tenaga kerja naik 10% per hari = Rp66.000,00 dan produktivitas juga naik 10% = 11 unit. Maka upah tenaga kerja per unit *output* = Rp66.000,00 / 11 = Rp6.000,00, tetap seperti semula. Tetapi bilamana tingkat upah naik 10% = Rp66.000,00 dan produktivitas naik 20% = 12 unit, maka upah tenaga kerja per unit *output* = Rp66.000,00 / 12 = Rp5.500,00. Artinya terjadi penurunan upah tenaga kerja per unit *output*-nya, bilamana persentase perubahan produktivitas lebih besar dibandingkan persentase perubahan upah tenaga kerja.

Mencermati perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa dibutuhkan kenaikan persentase produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan persentase kenaikan upah agar biaya tenaga kerja per unit *output*-nya turun, sehingga dengan adanya usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat diharapkan upah pekerja akan dapat dinaikkan tanpa menambah beban biaya pada *output* per unitnya. Adapun usaha-usaha untuk peningkatan produktivitas pekerja dapat dilakukan melalui pelatihan intensif untuk meningkatkan rata-rata kualitas tenaga kerja, melalui jumlah dan kualitas peralatan yang digunakan, dan peningkatan efisiensi kerja

melalui perencanaan kerja, penggunaan teknologi, monitoring, evaluasi dan implementasi perbaikan kinerja.

Zulfi Suhendra - detikfinance

Selasa, 05/11/2013 13:00 WIB

Ini Bedanya Upah Buruh di Myanmar, Kamboja, dan Indonesia

Jakarta -Buruh di Indonesia terhitung mendapatkan UMP lebih tinggi dibanding negara lain di Asia Tenggara seperti Kamboja dan Myanmar. Tapi di sisi lain, produktifitas buruh di RI masih lebih rendah.

Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia Apindo Sofjan Wanandi mengatakan, buruh di Kamboja yang terhitung baru masuk kerja diberi upah tak lebih dari US\$ 50 per bulan. Besaran yang sama didapat buruh di Myanmar.

"Buruh di Kamboja itu 1 bulan US\$ 40, Myanmar US\$ 40," kata Sofjan kepada detikFinance, Selasa (5/11/2013).

Tak berbeda jauh dengan Indonesia, di Vietnam, lanjut Sofjan, buruh dibayar dengan UMP yang hampir sama dengan buruh di tanah air. Bedanya, buruh di Vietnam memiliki produktifitas yang lebih tinggi. Ditunjukkan dengan jam kerja buruh yang mencapai 56 jam/minggu. Sedangkan buruh Indonesia hanya bekerja selama 40 jam/minggu.

"Kalau kita pakai 2 buruh, dia pakai 1 buruh. Kita masih pakai *unskilled labour*. Dia misalnya bikin 1 lusin kemeja setiap hari, kita hanya buat 6 potong. Disiplinnya mereka tinggi juga," papar Sofjan.

Ironis menurut Sofjan, ditambah dengan kondisi seperti ini investor enggan menanamkan modalnya di perusahaan padat karya. Mereka lebih memilih untuk menanamkan modal di perusahaan padat modal.

"Nggak mau investasi dalam *labour intensif* (padat karya) ini, karena buruh ribut terus, produktifitasnya kecil. Daripada masuk ke modal, buruh akhirnya jadi TKI," tutupnya.

(zul/ang)

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah nilai total barang dan jasa atau nilai *output* yang diproduksi di dalam daerah tertentu dalam satu tahun. Produktivitas secara makroekonomi di provinsi dapat digambarkan dari rasio PDRB terhadap jumlah pekerja, sebagaimana yang dapat dicermati pada Tabel 7.1.

Tabel 7.1
Produktivitas Pekerja Menurut Provinsi Tahun 2004-2006
(Juta Rupiah/Pekerja)

Provinsi	2004		2005		2006	
	Termasuk Migas	Tanpa Migas	Termasuk Migas	Tanpa Migas	Termasuk Migas	Tanpa Migas
NAD	27,73	15,29	23,59	14,65	22,88	14,94
Sumatera Utara	17,15	17,01	18,05	17,91	19,21	19,07
Sumatera Barat	18,06	18,06	16,79	16,79	17,12	17,12
Riau	43,18	17,73	48,59	20,54	47,02	20,54
Jambi	10,74	9,35	11,47	10,05	12,11	10,64
Sumatera Selatan	16,23	11,84	16,74	12,25	17,28	12,90
Bengkulu	8,08	8,08	8,21	8,21	8,68	8,68
Lampung	9,12	8,89	9,46	9,28	10,07	9,91
Bangka Belitung	19,47	18,54	19,37	18,67	21,08	20,52
Kepulauan Riau	59,25	55,43	59,17	55,88	62,92	59,40
DKI. Jakarta	79,90	79,62	83,60	83,34	82,02	81,77
Jawa Barat	15,71	15,04	16,22	15,63	17,17	16,59
Jawa Tengah	8,72	8,17	8,98	8,39	9,68	9,04
D.I. Yogyakarta	9,44	9,44	9,64	9,64	10,02	10,02
Jawa Timur	13,89	13,68	14,27	14,24	15,35	15,31
Banten	16,85	16,85	17,82	17,82	18,95	18,95
Bali	10,53	10,53	11,41	11,41	11,86	11,86
Nusa Tenggara Barat	8,36	8,36	8,19	8,19	8,14	8,14
Nusa Tenggara Timur	4,82	4,82	4,88	4,88	5,20	5,20
Kalimantan Barat	12,10	12,10	12,86	12,86	12,68	12,68
Kalimantan Tengah	14,60	14,60	14,15	14,15	15,73	15,73
Kalimantan Selatan	14,99	14,64	16,25	15,91	16,31	15,98
Kalimantan Timur	84,46	36,46	86,37	39,06	84,22	41,03
Sulawesi Utara	14,55	14,53	14,90	14,88	16,33	16,30
Sulawesi Tengah	10,85	10,85	12,23	12,19	12,25	12,15
Sulawesi Selatan	12,15	12,12	13,82	13,79	14,19	14,16
Sulawesi Tenggara	8,77	8,77	9,65	9,65	10,35	10,35
Gorontalo	5,85	5,85	6,22	6,22	5,97	5,97
Sulawesi Barat	-	-	-	-	8,27	8,27
Maluku	7,58	7,55	7,86	7,83	7,61	7,58
Maluku Utara	6,03	6,03	6,03	6,03	6,06	6,06
Papua Barat	-	-	19,89	14,67	19,77	14,98
Papua	13,28	13,28	22,94	22,94	21,57	21,57
INDONESIA	17,63	16,03	18,39	16,87	19,36	17,84

Sumber: BPS, Laporan Perekonomian Indonesia 2007

Dalam tabel tersebut nilai PDRB termasuk migas tentunya lebih besar dibandingkan tanpa migas. Provinsi-provinsi di Indonesia yang menghasilkan migas dan hasil alam lainnya memiliki tingkat produktivitas tinggi, misalnya NAD, Bangka Belitung, Riau, Kepulauan Riau, dan Kalimantan Timur. Begitupula provinsi yang memiliki aktivitas ekonomi yang cepat dan banyak, misalnya DKI Jakarta. Perkembangan dari tahun 2004 sampai tahun 2006 untuk provinsi-provinsi yang memiliki produktivitas pekerja yang tinggi masih terus mendominasi di antara provinsi di Indonesia.

SOAL-SOAL

1. Salah satu fungsi produksi yang digunakan dalam banyak kajian adalah fungsi produksi *Cobb Douglas*, dengan bentuk $Q = A \cdot K^\alpha L^\beta$. Jika menggunakan fungsi produksi ini maka akan ada tiga alternatif nilai pada Skala Hasil (*Return to Scale*) yaitu *Constant Return to Scale*, *Decreasing Return to Scale* dan *Increasing Return to Scale*. Jelaskan disertai grafik ketiga alternatif *return to scale* tersebut!
2. Eksploitasi tenaga kerja merupakan salah satu isu penting dalam hubungan industrial di negara manapun. Apa yang dimaksud dengan eksploitasi tenaga kerja itu? Siapa yang berperan dalam melakukan eksploitasi tenaga kerja tersebut?
3. Pengusaha adalah pihak yang mengeluarkan/membayar upah pekerja, sehingga sangat wajar bilamana pengusaha berharap memperoleh *return* dari setiap satuan uang yang dibayarkan kepada pekerjanya. Sebaliknya pekerja adalah pihak yang berperan dalam menghasilkan *output* karena pekerja adalah salah satu faktor *input* produksi. Adakah kaitan antara tingkat produktivitas pekerja dengan *output* yang dihasilkan? Jelaskan pernyataan Saudara!
4. Jelaskan prinsip-prinsip yang dipakai dalam memahami nilai tambahan produktivitas dengan bertambahnya satu unit tenaga kerja!
5. Bagaimana perkembangan produktivitas pekerja Indonesia selama ini? Adakah kaitan antara kondisi provinsi yang maju dengan tingkat produktivitas pekerja ini? Bagaimana penjelasan yang dapat Saudara berikan untuk mendukung pernyataan Saudara?

Bab 8

STRUKTUR KETENAGAKERJAAN

Struktur ketenagakerjaan suatu negara dapat digambarkan di antaranya melalui struktur lapangan kerja utama, status pekerjaan utama dan jumlah jam kerja yang dilakukan oleh pekerjanya. Dengan melihat ketiga hal tersebut dapat tergambarkan kondisi suatu saat atau perkembangan yang terjadi dalam struktur ketenagakerjaan di negara tersebut. Sebab dari struktur lapangan kerja utama akan dapat dilihat rata-rata jam kerja dan upah/gaji/pendapatan yang diterima pekerja untuk menunjukkan kinerja dan daya beli yang dimilikinya. Melalui status pekerjaan utama akan dapat diketahui kedudukan seseorang dalam unit usaha/kegiatan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan dengan melihat jumlah jam kerja akan dapat diketahui jumlah jam yang digunakan untuk bekerja, termasuk jam lembur tetapi tidak termasuk jam istirahat.

8.1 STRUKTUR LAPANGAN KERJA UTAMA

Lapangan pekerjaan utama pekerja adalah bidang pekerjaan yang digolongkan menjadi:

- 1) Pertanian, Kehutanan, Perkebunan dan Perikanan;
- 2) Pertambangan dan Penggalian;
- 3) Industri Pengolahan;
- 4) Listrik, Gas dan Air;
- 5) Bangunan;
- 6) Perdagangan besar, Eceran, Rumah makan dan Hotel;
- 7) Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi;
- 8) Keuangan, Asuransi, Usaha persewaan bangunan, Tanah dan Jasa perusahaan; dan
- 9) Jasa Kemasyarakatan.

Mencermati Tabel 8.1, terlihat bahwa lapangan pekerjaan utama yang memberikan upah/gaji/pendapatan tertinggi adalah sektor pertambangan dan penggalian dengan tingkat upah/bulan sebesar Rp2.416.759 (2006), kemudian naik menjadi Rp2.848.549 (2007), tetapi kemudian turun menjadi Rp2.710.203. Sedangkan sektor yang memberikan upah/gaji/pendapatan terendah adalah sektor pertanian, kehutanan, perkebunan dan perikanan dengan nilai sebesar Rp410.461 (2006), kemudian naik menjadi Rp574.653 dan akhirnya di tahun 2008 turun menjadi Rp527.777.

Ternyata pada tahun 2006 dan 2007 sektor yang memberikan upah/gaji/pendapatan tertinggi yaitu sektor pertambangan dan penggalian juga menggunakan jam kerja terlama, begitupula sektor yang memberikan upah/gaji/pendapatan terendah yaitu sektor pertanian, kehutanan, perkebunan dan perikanan menunjukkan jam kerja pekerjanya terendah.

Perkembangan rata-rata jam kerja dari tahun 2006-2008 menunjukkan fluktuatif yaitu sebesar 45 jam (2006), kemudian menjadi 47 jam (2007) dan tahun 2008 menjadi 46 jam. Hanya saja untuk rata-rata upah/gaji/pendapatan perbulan menunjukkan kecenderungan naik yaitu sebesar Rp906.360 (2006), berubah naik menjadi Rp1.063.330.

Data tahun 2008 menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja pekerja di Indonesia sekitar 46 jam dalam sebulannya. Angka ini turun 1 jam dibandingkan data tahun 2007 yang masih menunjukkan rata-rata jam kerja perbulannya sebesar 47 jam. Kondisi rata-rata upah/gaji/pendapatan yang menunjukkan kenaikan dibandingkan kondisi tahun 2007. Rata-rata upah/gaji/pendapatan tahun 2008 sebesar Rp1.146.051. Kenaikan ini dimungkinkan untuk mengantisipasi terjadinya *inflasi* tahunan, agar daya beli pekerja tidak terlalu turun akibat *inflasi*.

8.2 STATUS PEKERJAAN UTAMA

Status pekerjaan utama adalah kedudukan seseorang dalam unit usaha/kegiatan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud dengan pekerja menurut Sakernas 2008 adalah buruh/karyawati/pegawai, pekerja bebas di pertanian dan pekerja bebas di non pertanian. Buruh/karyawan/pegawai adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi/kantor/perusahaan secara tetap dengan menerima upah/gaji baik berupa uang ataupun barang. Buruh yang tidak memiliki majikan tetap tidak digolongkan sebagai buruh/karyawan/pekerja, tetapi sebagai pekerja bebas.

Pekerja bebas di pertanian adalah seseorang yang bekerja pada orang lain/majikan/institusi yang tidak tetap (lebih dari 1 majikan dalam sebulan terakhir) di usaha pertanian baik berupa usaha rumah tangga maupun usaha bukan usaha rumah tangga atas dasar balas jasa dengan menerima upah atau imbalan baik berupa uang maupun barang, dan baik dengan sistem pembayaran harian maupun borongan. Usaha pertanian meliputi pertanian tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, perikanan dan perkebunan, termasuk jasa pertanian.

Sedangkan pekerja bebas di non pertanian adalah seseorang yang bekerja pada orang lain/majikan/institusi yang tidak tetap (lebih dari 1 majikan dalam sebulan terakhir) di usaha non pertanian dengan menerima

Tabel 8.1
Rata-rata Jam Kerja Seminggu Lalu dan Rata-rata Upah/Gaji/Pendapatan Bersih (Rp)
Selama Sebulan Pekerja*) Menurut Lapangan Kerja Utama
Tahun 2006-2008

Lapangan Pekerjaan Utama**)	2006 Februari		2007 Februari		2008 Februari	
	Rata-rata Jam Kerja	Rata-rata Upah/Gaji Pendapatan	Rata-rata Jam Kerja	Rata-rata Upah/Gaji Pendapatan	Rata-rata Jam Kerja	Rata-rata Upah/Gaji Pendapatan
1	37	410.461	40	574.863	37	527.777
2	50	2.416.759	49	2.848.549	51	2.710.203
3	46	808.209	47	948.047	48	1.027.582
4	45	1.255.315	48	1.463.886	49	2.122.488
5	47	848.879	47	978.187	46	1.029.286
6	50	788.246	53	887.481	51	983.674
7	48	1.077.136	49	1.279.275	48	1.391.696
8	44	1.507.338	46	1.895.422	45	1.951.243
9	42	1.028.152	45	1.159.480	44	1.243.327
Rata-rata	45	908.380	47	1.063.330	45	1.146.051

Sumber: BPS, Statistik Indonesia, 2006-2008

Catatan:

*) Pekerja adalah buruh/karyawan/pegawai, pekerja bebas, di pertanian dan pekerja bebas di non pertanian

**)

1. Pertanian, Kehutanan, Perkebunan dan Perikanan
2. Pertambangan dan Penggalian
3. Industri Pengolahan
4. Listrik, Gas dan Air Bangunan
5. Perdagangan besar, eceran, Rumah makan dan Hotel
7. Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi
8. Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan bangunan, Tanah dan Jasa penunjang.
9. Jasa Kemasyarakatan.

upah atau imbalan baik berupa uang maupun barang, dan baik dengan sistem pembayaran harian maupun borongan. Usaha non pertanian meliputi: usaha di sektor pertambangan, sektor industri, sektor listrik, gas dan air, sektor konstruksi/bangunan, sektor perdagangan, sektor angkutan, pergudangan dan komunikasi, sektor keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan, sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan (BPS, 2008).

Pekerja tidak dibayar adalah seseorang yang bekerja membantu usaha untuk memperoleh penghasilan/keuntungan yang dilakukan oleh seseorang anggota rumah tangga atau bukan anggota rumah tangga tanpa mendapat upah/gaji. Mencermati Tabel 8.2, terlihat bahwa status pekerjaan utama yang dapat menyerap pekerja terbesar selama 2005-2007 adalah status buruh/karyawan/pegawai. Tahun 2005 sebesar 25.741.089 orang, kemudian naik cukup signifikan sebesar 4,20% di tahun 2006 menjadi sebesar 26.821.889 orang dan naik lagi sebesar 4,55% di tahun 2007 menjadi sebesar 28.042.380 orang. Hal ini dimungkinkan karena status buruh/karyawan/pegawai cukup membanggakan pekerja sehingga *animo* untuk masuk ke status ini cukup tinggi dibandingkan status pekerjaan utama lainnya.

Sedangkan pekerjaan bebas non pertanian selama tahun 2005-2007 menunjukkan jumlah pekerja terendah di bandingkan status pekerjaan utama lainnya. Tahun 2005 jumlah pekerja dengan status ini sebesar 4.057.924 orang, naik sedikit sebesar 13,81% menjadi 4.618.280 orang di tahun 2006, tetapi kemudian turun cukup drastis menjadi 4.458.772 orang di tahun 2007.

Pada tahun 2011 dan tahun 2012 status pekerjaan utama yang dapat menyerap pekerja terbesar masih tetap pada status buruh/karyawan/pegawai dengan jumlah 37.771.890 orang di tahun 2011 dan naik menjadi sebanyak 40.291.583 orang di tahun 2012. Hal ini menunjukkan bahwa status buruh/karyawan/pegawai masih tetap status yang paling membanggakan bagi pekerja sehingga *animo* angkatan kerja untuk masuk ke status ini cukup tinggi dibandingkan status pekerjaan utama lainnya. *Image* bahwa buruh/karyawan/pegawai memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi, kondisi yang relatif lebih baik dibanding status pekerja lainnya serta status pekerja yang memiliki perhatian yang tinggi dari Serikat Kerja atau pemerintah membuat status ini paling dicari oleh angkatan kerja di Indonesia.

Tabel 8.2
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu
Menurut Status Pekerjaan Utama
Tahun 2005-2007 dan 2011-2012

Status Pekerjaan Utama	2005 (orang)	2006 (orang)	2007 (orang)	2011 (orang)	2012 (orang)
Berusaha sendiri tanpa bantuan orang lain	17.480.227	19.504.832	20.324.527	19.415.464	18.440.722
Berusaha dengan dibantu anggota rumah tangga	21.239.114	19.946.732	21.024.297	19.862.375	18.761.405
Berusaha dengan buruh tetap	2.908.726	2.850.448	2.883.832	3.717.869	3.873.041
Buruh/karyawan/pegawai	25.741.089	26.821.889	28.042.390	37.771.890	40.291.583
Pekerjaan bebas di pertanian	4.982.713	5.541.158	5.917.400	5.476.491	5.339.988
Pekerjaan bebas di non pertanian	4.057.924	4.618.280	4.458.772	5.639.857	6.202.093
Pekerja tidak dibayar	18.538.325	16.173.796	17.278.999	17.986.453	17.899.312
Jumlah	94.948.118	95.456.935	99.930.217	109.670.399	110.808.154

Sumber: BPS, Statistik Indonesia, 2006, 2008, 2012, dan 2013

8.3 JUMLAH JAM KERJA

Tabel 8.3, menggambarkan jam kerja yang dilakukan oleh pekerja pada lapangan pekerjaan utama di tahun 2007. Jika dilihat dari lapangan pekerjaan utama maka jam kerja tertinggi dilakukan di sektor Pertanian, Kehutanan, Perkebunan dan Perikanan dengan jumlah jam kerja sebesar 41.206.474 jam, jauh meninggalkan sektor-sektor lainnya. Sedangkan sektor pekerjaan utama yang menggunakan jam kerja terendah dijumpai di sektor listrik, gas, dan air yang hanya memiliki jam kerja sebesar 174.884 jam saja.

Jika digunakan indikator jam kerja minimal seminggu adalah 35 jam sesuai ketentuan pemerintah maka pekerja yang bekerja di bawah 35 jam berjumlah 33.425.311 orang (*underemployment*) dan yang sementara tidak bekerja sebesar 2.349.579 orang. Pekerja yang memiliki jam kerja di atas 35 jam seminggu berjumlah 64.155.327 orang. Tiga besar kelompok jam kerja yang memiliki jumlah pekerja yang besar adalah pekerja yang bekerja selama 35-44 jam dalam seminggu yaitu berjumlah 24.388.883 orang, kemudian disusul oleh kelompok pekerja yang bekerja selama 45-54 jam yaitu sebanyak 21.010.981 orang, dan kemudian kelompok jam kerja 25-34 jam sebanyak 15.486.223 orang.

Sedangkan jika dicermati tabel 8.4. menunjukkan bahwa kondisi tahun 2012 telah terjadi perubahan yang signifikan pada jumlah orang yang bekerja di masing-masing lapangan kerja dibandingkan data tahun 2007. Tetapi selama 5 tahun berjalan dari tahun 2007 jam kerja yang dilakukan oleh pekerja pada lapangan pekerjaan utama di Indonesia menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja dengan jumlah jam kerja tertinggi yaitu di atas 75 jam pada tahun 2012 masih menunjukkan urutan yang relatif sama dengan tahun 2007 yaitu ada di lapangan usaha Perdagangan besar, Eceran, Rumah makan dan Hotel; kemudian disusul Jasa Kemasyarakatan; Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi; Pertanian, Kehutanan, Perkebunan dan Perikanan; dan Industri Pengolahan.

Jika digunakan indikator jam kerja minimal seminggu adalah 35 jam sesuai ketentuan pemerintah maka pada tahun 2012 pekerja yang bekerja di bawah 35 jam berjumlah 37.867.423 orang (*Underemployment*) dan yang sementara tidak bekerja sebesar 3.016.163 orang. Pekerja yang memiliki jam kerja di atas 35 jam seminggu berjumlah 69.924.568 orang.

Tabel 8.3
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu
Menurut Jumlah Jam Kerja pada Lapangan Pekerjaan Utama
Tahun 2007

JUMLAH JAM KERJA	LAPANGAN PEKERJAAN UTAMA ^{*)}									JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
0**	1.455.627	19.606	152.277	3.139	127.810	306.720	109.907	26.734	147.959	2.349.579
1-4	202.021	783	18.261	316	6.579	33.784	21.515	10.807	58.446	349.514
5-9	1.028.241	6258	90.860	936	19.575	197.720	43.471	16.535	172.671	1.576.289
10-14	2.535.261	14.187	210.600	2.828	19.824	469.272	86.086	13.980	287.597	3.639.635
15-19	3.044.927	19.856	241.609	2.035	59.292	438.086	80.674	14.445	381.459	4.273.383
20-24	5.495.234	52.429	547.473	4.088	130.348	971.630	207.087	33.881	658.097	9.100.267
25-34	9.475.910	109.726	1.116.558	16.098	306.741	1.924.727	482.576	78.081	1.997.798	16.486.223
35-44	9.989.192	272.132	3.240.576	72.726	953.488	4.036.669	1.207.367	527.335	4.089.398	24.388.883
45-54	4.930.106	278.267	4.849.661	52.893	2.462.323	4.332.163	1.520.451	468.396	2.116.841	21.010.981
55-59	1.443.635	75.537	644.263	6.439	694.917	2.035.575	574.118	59.894	601.683	6.325.861
60-74	1.298.658	110.215	678.131	9.943	452.134	3.675.585	1.168.984	115.811	998.193	8.706.675
75+	306.661	35.518	180.650	4.441	31.750	2.131.709	466.566	33.791	529.841	3.720.927
JUMLAH	41.206.474	694.614	12.368.729	174.894	6.252.581	20.554.650	5.958.811	1.389.490	12.019.984	99.930.217

Sumber: BPS, Statistik Indonesia, 2008

Catatan:

- *) 1. Pertanian, Kehutanan, Perkebunan dan Perikanan
2. Pertambangan dan Penggalian
3. Industri Pengolahan
4. Listrik, Gas dan Air
5. Bangunan
6. Perdagangan besar, eceran, Rumah makan dan Hotel
7. Angkutan, Pengudangan dan Komunikasi
8. Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan bangunan, Tanah dan jasa perusahaan
9. Jasa Kemasyarakatan.

***) semantara tidak bekerja

Tabel 8.4
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu
Menurut Jumlah Jam Kerja pada Lapangan Pekerjaan Utama
Tahun 2012

Jumlah Jam Kerja	LAPANGAN PEKERJAAN UTAMA ^{*)}									JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
0**	1.127.083	58.234	238.728	7.426	158.581	851.051	103.893	71.875	601.282	3.016.163
1-4	278.792	9.090	23.504	442	4.348	66.057	5.245	18.470	88.442	490.378
5-9	1.404.304	13.861	127.337	1.188	34.512	251.376	28.338	28.845	258.719	2.148.373
10-14	3.121.574	24.214	252.907	1.546	27.253	572.221	80.574	32.802	433.366	4.526.779
15-19	3.650.756	35.734	311.847	675	91.849	524.825	67.215	41.044	518.494	5.242.028
20-24	6.120.116	76.629	62.888	5.488	178.749	1.118.145	180.821	68.837	1.041.816	9.412.598
25-34	8.985.279	188.751	1.291.546	18.172	419.447	2.081.887	443.246	142.322	2.497.847	18.047.268
35-44	8.652.561	371.356	3.888.765	84.812	1.303.342	4.574.804	1.081.688	880.513	6.087.952	27.023.338
45-54	3.457.878	408.954	6.331.864	81.888	3.178.482	5.552.212	1.395.889	987.590	3.142.302	24.562.637
55-59	1.038.478	156.910	997.487	14.105	875.188	2.343.428	479.072	130.052	813.878	8.852.416
60-74	835.872	208.903	977.885	15.891	481.638	3.734.240	888.625	228.402	1.201.197	8.579.381
75+	176.632	74.491	193.888	5.911	32.488	1.585.782	264.483	52.624	418.790	2.906.848
JUMLAH	36.892.134	1.601.019	15.967.242	248.927	8.781.882	23.155.786	4.898.280	2.862.216	17.100.888	110.808.154

Sumber: BPS, Statistik Indonesia, 2013

Catatan:

- *) 1. Pertanian, Kehutanan, Perkebunan dan Perikanan
2. Pertambangan dan Penggalian
3. Industri Pengolahan
4. Listrik, Gas dan Air
5. Bangunan
6. Perdagangan besar, eceran, Rumah makan dan Hotel
7. Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi
8. Keuangan, Asuransi, Usaha Jasa Persewaan bangunan, Tanah dan Jasa perusahaan.
9. Jasa Kemasyarakatan.

***) sementara tidak bekerja

8.4 TRANSFORMASI STRUKTURAL EKONOMI INDONESIA

Indonesia telah mengalami perubahan struktural ekonomi dari dominasi Sektor Pertanian dalam PDB Indonesia menjadi dominasi Sektor Industri. Berdasarkan data di Tabel 8.5 menunjukkan bahwa peran sektor pertanian dari tahun 2008 sampai tahun 2012 meskipun mengalami fluktuasi tetapi cenderung menurun. Tahun 2008 kontribusi Sektor Pertanian sebesar 14,48% menjadi hanya 14,44% di tahun 2012. Sedangkan Sektor Industri justru semakin dominan dalam memberikan kontribusinya dalam PDB Indonesia.

Tabel 8.5
Nilai dan Kontribusi Sektor Ekonomi di dalam PDB
Tahun 2008-2012

Sektor Ekonomi	2008	2009	2010	2011	2012
PDB Harga Bertaku (miliar rupiah) dan Kontribusi di dalam PDB (%)					
1. Pertanian, Kehutanan, Perkebunan, dan Perikanan	710.658,2	857.198,8	985.470,5	1.081.447,3	1.190.412,4
	14,48	15,29	15,28	14,70	14,44
2. Pertambangan dan Penggalian	541.334,3	592.060,9	719.710,1	879.505,4	970.569,5
	10,94	10,58	11,16	11,85	11,78
3. Industri Pengolahan	1.376.441,7	1.477.541,5	1.599.073,1	1.806.140,5	1.972.846,8
	27,81	28,38	24,80	24,33	23,84
4. Listrik, Gas, dan Air Minum	40.888,6	48.690,0	49.119,0	58.778,9	65.142,9
	0,83	0,83	0,76	0,76	0,79
5. Bangunan	419.711,9	555.192,5	650.890,5	754.483,5	860.884,8
	8,46	9,80	10,25	10,16	10,45
6. Perdagangan, Hotel, dan Restoran	691.467,5	744.513,5	882.487,2	1.024.058,1	1.145.600,9
	13,87	13,28	13,89	13,80	13,90
7. Pengangkutan dan Komunikasi	312.190,2	353.738,7	423.172,2	491.263,1	549.115,5
	6,31	6,31	6,58	6,62	6,66
8. Keuangan, Persewaan, dan Jasa Perusahaan	368.129,7	405.162,0	466.563,8	535.152,8	588.523,2
	7,44	7,23	7,24	7,21	7,28
9. Jasa-Jasa	481.848,3	574.115,5	660.365,5	763.970,5	856.676,4
	9,74	10,24	10,24	10,56	10,78
PDB	4.949.668,4	5.608.203,4	6.448.851,9	7.422.771,2	8.241.842,2
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber: BPS, Statistik Indonesia 2011 dan 2013.

Tahun 2008 Sektor Industri memberikan kontribusi 27,81% tetapi kemudian menurun menjadi sebesar 23,94% di tahun 2012. Sektor Industri tetap dominan kontribusinya dalam PDB Indonesia di banding sektor-sektor lainnya. Urutan sektor-sektor ekonomi dilihat dari kontribusinya dalam PDB Indonesia selama 2008-2012 pada urutan pertama dan selanjutnya sampai urutan terakhir adalah Sektor Industri Pengolahan; Sektor Pertanian; Sektor Hotel dan Restoran; Sektor Pertambangan dan Penggalian; Sektor Jasa-jasa; Sektor Konstruksi; Sektor Keuangan, *Real Estate* dan Jasa Perusahaan; Sektor Pengangkutan dan Komunikasi dan terakhir Sektor Listrik, Gas dan Air bersih.

Dilihat dari kemampuan sektor-sektor ekonomi di dalam menyerap tenaga kerja (bekerja), Tabel 8.6 menunjukkan bahwa selama tahun 2008-2012 Sektor Pertanian, Kehutanan, Perkebunan dan Perikanan menjadi sektor yang paling besar dalam menyerap tenaga kerja dengan persentase antara 35,09% sampai 40,30%. Meskipun mengalami kecenderungan menurun setiap tahunnya tetapi Sektor Pertanian masih dominan dibanding sektor-sektor lainnya. Padahal sektor ini bukan sektor terbesar dalam kontribusinya di dalam PDB Indonesia, hanya menduduki rangking kedua. Sedangkan Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran menduduki rangking kedua dalam kemampuan menyerap tenaga kerja dengan persentase antara 20,69% sampai 20,93%. Padahal sektor ini hanya menduduki rangking ketiga dalam memberikan kontribusi di dalam PDB Indonesia.

Sektor yang menduduki rangking ketiga dalam menyerap tenaga kerja adalah sektor jasa-jasa dengan persentase antara 12,77% sampai 15,43%. Sektor ini hanya menduduki rangking kelima dalam memberikan kontribusinya di dalam PDB Indonesia. Sedangkan Sektor Industri Pengolahan menduduki rangking keempat dalam menyerap tenaga kerja dengan persentase antara 12,24% sampai 13,87%. Padahal sektor ini adalah sektor yang menduduki rangking pertama (tertinggi) dalam kemampuannya memberikan kontribusi di dalam PDB Indonesia.

Melihat penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidakserasian antara kemampuan memberikan kontribusi di dalam PDRB Indonesia dengan kemampuan menyerap tenaga kerja. Transformasi sektoral dilihat dari PDB dapat dikatakan sukses, tetapi dilihat dari ketenagakerjaan mengalami kegagalan karena sektor pertanian tertinggi dalam menyerap tenaga kerja.

Tabel 8.6
Jumlah Orang Bekerja dan Distribusi Per Sektor Ekonomi
Tahun 2008-2012

Sektor Ekonomi	2008	2009	2010	2011	2012
Bekerja (orang) dan Kontribusi per sektor ekonomi (%)					
Pertanian, Kehutanan, Perkebunan dan Perikanan	41.331.706	41.611.840	41.494.941	39.328.915	38.882.134
	40,30	39,68	38,35	35,86	35,09
Pertambangan dan Penggalian	1.070.540	1.155.233	1.254.501	1.465.376	1.601.018
	1,04	1,10	1,16	1,34	1,44
Industri pengolahan	12.549.378	12.839.800	13.824.251	14.542.081	15.367.242
	12,24	12,24	12,78	13,26	13,87
Lisrik, Gas, dan Air	201.114	223.054	234.070	239.636	248.927
	0,20	0,21	0,22	0,22	0,22
Konstruksi	5.438.965	5.486.817	5.592.897	6.339.811	6.791.862
	5,30	5,23	5,17	5,78	6,13
Perdagangan Grosir, Perdagangan Eceran, Hotel dan Restoran	21.221.744	21.947.823	22.492.176	23.396.537	23.155.798
	20,69	20,93	20,79	21,33	20,90
Transportasi, Penyimpanan, dan Komunikasi	6.179.503	6.117.985	5.619.022	5.078.822	4.998.260
	6,03	5,83	5,19	4,63	4,51
Keuangan, Asuransi, Real estate, dan Pelayanan Bisnis	1.459.985	1.486.596	1.738.486	2.633.362	2.682.215
	1,42	1,42	1,61	2,40	2,40
Jasa-Jasa	13.099.817	14.001.515	15.956.423	16.645.859	17.100.898
	12,77	13,35	14,75	15,18	15,43
Total	102.552.750	104.870.663	108.207.767	109.670.399	110.808.154
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber: BPS, Statistik Indonesia 2011 dan 2013

Fenomena menarik dapat dilihat dari keterkaitan antara laju pertumbuhan ekonomi (laju pertumbuhan PDB) dengan laju penyerapan tenaga kerja (bekerja) di sektor-sektor ekonomi Indonesia selama tahun 2008 sampai 2012, seperti terlihat pada Tabel 8.7. Secara teoritik, hubungan antara laju pertumbuhan ekonomi dengan penyerapan tenaga kerja adalah ketika terjadi pertumbuhan ekonomi akan dapat membuka lapangan kerja baru sehingga akan terjadi penyerapan tenaga kerja.

Selama tahun 2008 sampai 2012 dengan mendasari pada keterkaitan antara laju pertumbuhan ekonomi dan laju pertumbuhan penyerapan tenaga kerja (bekerja) maka terdapat 4 (empat) kelompok kejadian pada sektor ekonomi di Indonesia yaitu:

1. *Anomali* adalah kejadian ketika laju pertumbuhan ekonomi tinggi tetapi dampak yang terjadi justru laju pertumbuhan penyerapan tenaga kerja negatif. Hal ini terjadi pada Sektor Pertanian; Kehutanan, Perkebunan dan Perikanan; serta Sektor Transportasi, Penyimpanan dan Komunikasi. Pada kejadian ini pertumbuhan ekonomi telah gagal menjalankan fungsinya sebagai pendorong kenaikan penyerapan tenaga kerja, bahkan lebih ironis lagi pertumbuhan ekonomi yang tinggi di sektor-sektor tersebut justru berdampak negatif pada laju penyerapan tenaga kerja. Penyebab kejadian ini adalah adanya pergeseran sifat penyerapan tenaga kerja dari *labour intensif* menjadi *capital intensif* di sektor-sektor tersebut.
2. *Progresif* adalah kejadian ketika laju pertumbuhan ekonomi lebih rendah dibandingkan dampaknya pada laju penyerapan tenaga kerjanya. Hal ini terjadi pada Sektor Pertambangan dan Penggalian; serta Sektor Keuangan, Asuransi, *Real estate*, dan Pelayanan Bisnis.
3. *Regresif* adalah kejadian ketika laju pertumbuhan ekonomi lebih tinggi dibandingkan dampaknya pada laju penyerapan tenaga kerjanya. Hal ini terjadi pada Sektor Konstruksi, serta Sektor Perdagangan, Hotel, dan Restoran.
4. *Proporsional* adalah kejadian ketika laju pertumbuhan ekonomi relatif berimbang dengan dampak pada laju penyerapan tenaga kerjanya. Hal ini terjadi pada Sektor Manufaktur; Sektor Listrik, Gas, dan Air Minum; serta Sektor Jasa-jasa.

Tabel B.7
Laju Pertumbuhan PDB dan Bekerja Per Sektor Ekonomi (%)
Tahun 2008-2012

Sektor Ekonomi	2008		2009		2010		2011		2012		Rata-rata	
	PDB	Bekerja	PDB	Bekerja	PDB	Bekerja	PDB	Bekerja	PDB	Bekerja	PDB	Bekerja
Pertanian, Kehutanan, Perkebunan dan Perikanan	4,83	0,30	3,98	0,68	3,01	-0,28	3,37	-5,52	3,97	-1,14	3,83	-1,19
Pertambangan dan Pengalihan	0,71	7,63	4,47	7,91	3,86	8,59	1,39	16,81	1,49	9,28	2,38	10,04
Manufaktur	3,66	1,46	2,24	2,31	4,74	7,67	6,14	5,19	5,73	5,67	4,50	4,46
Listrik, Gas, dan Air	10,83	15,00	14,29	10,91	6,33	4,84	4,82	2,36	6,46	3,88	6,37	7,42
Konstruksi	7,61	3,55	7,07	0,88	6,95	1,93	6,55	13,35	7,50	7,13	7,14	5,37
Pertdagangan Grosir,	6,87	3,25	1,28	3,42	6,69	2,48	9,17	4,02	8,11	-1,03	6,82	2,43
Pertdagangan Eceran, Hotel dan Restoran	16,57	3,70	15,85	-1,00	13,41	-8,18	10,70	-9,61	9,98	-1,59	13,30	-16,88
Transportasi, Penyimpanan dan Komunikasi	8,24	4,28	5,21	1,82	5,67	17,01	6,84	51,39	7,15	1,10	6,62	15,12
Keuangan, Asuransi, Real estate dan Pelayanan Biliaris	6,24	8,98	6,42	6,88	6,04	13,96	6,75	4,32	5,24	2,73	6,14	7,37
Jasa-Jasa												

Sumber: BPS, Statistik Indonesia 2011 dan 2013 dan Keadan Pekerja di Indonesia 2013

SOAL-SOAL

1. Pemberian upah pekerja terkait dengan *output* yang dihasilkan pekerja. PDB Indonesia menurut lapangan pekerjaan utama dibagi menjadi 9 lapangan usaha. Berikan analisis menurut lapangan pekerjaan utama yang memberikan tingkat upah tertinggi dan terendah bagi pekerja di Indonesia!
2. Jelaskan perkembangan jumlah pekerja menurut status pekerjaan utama di Indonesia! Apa status pekerjaan utama yang menyerap pekerja terbanyak dan status pekerjaan utama yang paling sedikit menyerap pekerja selama ini?
3. Jika mendasari pada lapangan pekerjaan utama, bagaimana perkembangan jumlah pekerja Indonesia menurut jumlah jam kerjanya? Apakah terjadi penurunan atau justru terjadi kenaikan yang signifikan pada jumlah pekerja di setiap lapangan pekerjaan utama dari tahun 2007 ke 2011? Berikan analisisnya secara baik!

Bab 9 DISKRIMINASI KERJA

Diskriminasi pada kenyataannya masih sering dijumpai pada perusahaan-perusahaan yang pemilik atau manajemennya masih kuat rasa arogansinya dengan didasarkan alasan diskriminasi tertentu. Pemilik usaha kadang juga memisahkan sarana dan prasarana dalam unit kerja yang dipimpinnya atas dasar ras dan perbedaan warna kulit. Dari ruang kerja, diskriminasi dapat dilakukan pada fasilitas umum seperti kamar kecil/mandi; tempat minum, ruang makan bahkan sarana olah raga. Adanya diskriminasi tersebut akhirnya berdampak pada diskriminasi pada upah dan posisi kerja tentunya.

Diskriminasi yang muncul dalam pasar kerja dari sudut ilmu ekonomi bisa dikatakan sebagai "kegagalan pasar" karena di dalam pasar kerja tidak terjadi proses mekanisme pasar yang sehat yang dapat menemukan potensi terbaik dari sumber daya manusia yang ada di pasar. Atau di dalam pasar kerja tidak terjadi proses yang efisien dalam menemukan potensi produktif dari sumber daya manusianya.

Sebagai misal ada seseorang yang berasal dari kelompok suku tertentu, mungkin ia memiliki kapabilitas dan kepribadian yang paling memenuhi syarat untuk menduduki posisi atau melakukan pekerjaan tertentu. Tetapi karena adanya diskriminasi maka ia terpinggirkan/tersisihkan sehingga perusahaan tidak menempatkannya pada posisi terbaik yang cocok dan pas buat dirinya. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa pasar melalui mekanisme pasarnya telah gagal menemukan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang baik. Justru yang dipilih duduk pada posisi tinggi dan strategis adalah pilihan sumber daya manusia berdasarkan faktor-faktor diskriminasi.

Hal itu dilihat dari sudut pandang ESDM tentunya suatu tindakan yang merugikan. Potensi produktif sumber daya manusia menjadi tidak optimal sehingga menjadikan proses dalam menghasilkan *output* yang berkualitas terhambat, serta upaya penciptaan kekayaan sebagai hasil dari perolehan nilai tambah menjadi tidak optimal. Kondisi seperti itu harus memperoleh perhatian dari pihak yang berwenang karena akan merugikan ekonomi. Untuk itu diperlukan adanya *intervensi* oleh pemerintah atau kelembagaan lainnya untuk bisa mengubah atau memperbaiki perilaku diskriminatif tersebut karena terjadinya diskriminasi sebenarnya merupakan kerugian ditinjau dari aspek apapun. Banyak hasil riset ekonomi juga secara

konsisten menampilkan bahwa ketidaksetaraan (diskriminasi) yang tinggi memiliki efek negatif terhadap pertumbuhan ekonomi.

Ketidaksetaraan yang tinggi yang berdasarkan pada praktik-praktik diskriminatif dan hambatan terhadap investasi pada sumber daya manusia, perkembangan kewirausahaan dan kemajuan ekonomi akan membuat orang-orang berpenghasilan rendah yang sebenarnya memiliki potensi produktif lebih sulit untuk bergerak ke luar dari lingkaran kemiskinan yang membelitnya karena kurang dimilikinya akses kepada pengambil keputusan. Padahal jika kondisi itu bisa dihilangkan mereka akan dapat merealisasikan potensi produktif yang dimilikinya untuk berkontribusi positif dalam perekonomian.

Akhirnya, dapat dikatakan bahwa munculnya hambatan-hambatan akibat diskriminasi tersebut akan menghambat perkembangan ekonomi dan upaya penurunan kemiskinan di masa mendatang. Sebab lemahnya akses bagi kelompok/individu berpotensi tetapi lemah dalam penghasilannya menjadi penghalang besar bagi potensi-potensi produktif sumber daya manusia tersebut untuk berkontribusi dan memajukan perekonomian. Sehingga individu/kelompok yang miskin dan lemah akses akan tetap pada kondisi miskin.

9.1 JENIS DISKRIMINASI

Terdapat sedikitnya dua jenis diskriminasi dalam pasar kerja yaitu (1) Diskriminasi Upah dan (2) Diskriminasi Jabatan.

1. Diskriminasi Upah

Adalah diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang melakukan jenis dan beban pekerjaan yang sama tetapi diberikan tingkat upah yang berbeda.

2. Diskriminasi Jabatan

Adalah diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja dengan tidak memberikan (melarang) jabatan tertentu kepada seseorang yang memiliki kemampuan untuk memegang jabatan tersebut.

3. Diskriminasi Pekerjaan

Adalah diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja dengan tidak memberikan (melarang) pekerjaan tertentu kepada seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

4. Diskriminasi Menjalankan Agama

Adalah diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja dengan tidak memberikan toleransi berupa waktu untuk menjalankan

ibadah sesuai agama yang dianut pekerja atau melakukan larangan dalam berpakaian sesuai agama pekerja.

9.2 DASAR PENGENAAN DISKRIMINASI

Diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerjanya biasanya didasarkan kepada:

a) Jenis Kelamin, perempuan dan laki-laki

Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin timbul ketika laki-laki dan perempuan memperoleh kesempatan yang tidak setara atau diperlakukan secara berbeda dalam pekerjaan; jabatan atau memperoleh upah yang berbeda karena adanya persepsi dan prasangka atas peran gender dalam masyarakat. Biasanya perempuan ditempatkan pada posisi yang lebih rendah atau memperoleh pembatasan dalam bekerja dibandingkan laki-laki. Hal ini kemungkinan besar terjadi karena munculnya persepsi bahwa perempuan memiliki tugas utama mengurus keluarga atau pekerjaan di rumah, bukan bekerja di luar rumah seperti laki-laki. Di samping itu secara umum perempuan juga dipersepsikan sebagai makhluk yang lebih lemah dan lambat dibandingkan laki-laki karena perbedaan struktur dan kekuatan fisik tubuhnya. Oleh karenanya banyak para pengusaha memutuskan bahwa laki-laki sudah sepatutnya diberi tingkat upah yang lebih tinggi, posisi yang lebih tinggi, dan prospek karir yang lebih baik dibandingkan perempuan. Pengusaha juga seringkali memanfaatkan munculnya persepsi umum di masyarakat itu, untuk dapat memberi upah yang berbeda (lebih rendah) dibandingkan dengan laki-laki agar bisa menghemat pengeluaran bagi usahanya sehingga memperoleh keuntungan usaha yang lebih besar.

Padahal dalam kenyataan di lapangan dengan melihat hasil kerja perempuan siapapun akan sulit memastikan bahwa kinerja perempuan pasti lebih rendah dibandingkan laki-laki. Bahkan dalam aspek-aspek tertentu misalnya sisi kualitas, perempuan seringkali lebih unggul dibandingkan laki-laki karena perempuan cenderung memiliki ketelitian dan kesabaran yang lebih baik dibandingkan laki-laki. Sehingga perempuan seringkali lebih cocok mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, kesabaran, atau mensyaratkan kehalusan untuk hasil produknya. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa tidak tepat melakukan diskriminasi pekerjaan terhadap perempuan, dan kadang-kadang laki-laki karena seringkali tidak berasal dari fakta obyektif yaitu kinerja seseorang. Tetapi keputusan diskriminasi tersebut diambil berdasarkan persepsi dari penggeneralisasian kemampuan seseorang dilihat jenis kelaminnya bukan kinerjanya.

b) Suku, status sosial, dan mayoritas-minoritas

Heterogenitas sosial seringkali menyebabkan dalam masyarakat terdapat berbagai kelompok sosial yang terbangun berdasarkan suku, status sosial atau mayoritas-minoritas. Pengelompokan ini terbangun bisa secara sadar (sengaja) ataupun tidak sengaja karena bisa berawal dari membangun rasa aman, atau membangun kelompok atas dasar persamaan suku dan perilaku.

Dalam perkembangannya ketika memasuki pasar kerja dan pekerjaan, hal ini masih terbawa dan seringkali justru dibentuk oleh pengusaha untuk berbagai alasan. Pengusaha dapat melakukan diskriminasi berdasarkan suku, atas dasar efisiensi dengan memberikan upah yang murah atau diskriminasi jabatan dengan hanya memberikan jabatan rendah yang kurang strategis, atau diskriminasi pekerjaan dengan hanya memberikan pekerjaan yang bukan pekerjaan inti dalam perusahaan itu kepada suku tertentu hanya karena alasan pekerja berbeda suku dengan suku pemilik usaha.

Sedangkan diskriminasi berdasar asal usul sosial ini dapat terjadi karena masyarakat dan pemilik perusahaan masih sangat menghargai status sosial seseorang. Masyarakat yang tadinya di bawah pimpinan kerajaan misalnya seringkali masih menghargai status sosial yang dimiliki oleh bekas keluarga kerajaan, walaupun secara resmi kerajaan tersebut sudah tidak ada dan bekas keluarga kerajaan sudah menjadi masyarakat biasa. Tetapi karena pemilik perusahaan masih sangat menghargai status sosial kebangsawanan bekas keluarga kerajaan tersebut maka pengusaha tersebut masih menempatkannya pada jabatan strategis atau diberi hak istimewa dibanding pekerja yang berasal dari keluarga non bangsawan atau keluarga biasa.

Diskriminasi kerja karena alasan kekuatan mayoritas di atas minoritas juga masih sering dijumpai pada lingkup pekerjaan. Masih adanya kesadaran sempit untuk menempatkan kelompok mayoritas di atas minoritas dan melanggengkannya menjadikan pengusaha yang kebetulan termasuk kelompok mayoritas menjalankan diskriminasi ini. Begitu juga bisa terjadi jika jumlah pekerja tertentu mayoritas dan kelompok kecil (minoritas) tertentu ada dalam satu pekerjaan maka seringkali diskriminasi menyangkut tingkat upah yang berbeda, jabatan dan pekerjaan yang lebih tinggi akan terjadi hanya untuk melanggengkan kekuatan mayoritas di atas minoritas. Tentunya hal ini bisa merusak iklim kerja yang sehat dan sebenarnya cenderung merugikan bagi kegiatan usaha itu.

c) Warna Kulit

Ketika niatan untuk melakukan diskriminasi kepada pekerjanya muncul dibenak pengusaha, maka perbedaan warna kulit menjadi cara

yang mudah untuk menjalankan niatan itu. Sebab bagaikan baju yang mudah dibedakan warnanya satu dengan lainnya, maka warna kulit manusia sangat mudah dan tampak menyolok untuk dikenali sehingga dapat menjadi pembeda seseorang atau *etnis* satu dengan *etnis* yang lain. Munculnya diskriminasi berdasarkan perbedaan warna kulit ini dapat terjadi terhadap kelompok *etnis* berbeda dalam satu kewarganegaraan tetapi dapat juga terjadi pada orang-orang dalam kelompok *etnis* berbeda dari warganegara yang berbeda. Padahal diskriminasi ini sebenarnya justru akan mendorong *etnis* yang dibedakan atas dasar warna kulit tersebut kurang memberikan respon positif atau dapat memunculkan antipati sebagai bentuk perlawanan pekerja secara halus atas semua instruksi atau arahan yang diberikan oleh pengusaha sehingga secara totalitas justru tindakan diskriminasi ini akan merugikan sendiri pengusaha tersebut.

d) Agama

Dasar diskriminasi lainnya yang bisa dilakukan pengusaha terhadap pekerjanya adalah berdasarkan agama yang dianutnya. Diskriminasi berbasis agama dapat terjadi di pasar kerja dalam bentuk tindakan dan tingkah laku tidak toleransi terhadap orang yang menganut agama tertentu. Hal ini terkait dengan hak seseorang untuk menjalankan agamanya dan berlaku sesuai dengan keyakinannya tersebut. Hal ini dapat terjadi dalam kasus-kasus di mana pengusaha melarang pekerja menjalankan kewajiban ibadah sesuai ajaran agamanya pada jam kerja atau melakukan larangan memakai jenis pakaian yang sesuai ajaran agama pekerja, padahal semua itu tidak mengganggu kinerja pekerja. Hanya diperlukan toleransi dan kearifan manajemen dengan melakukan pengaturan waktu agar pekerja dapat menjalankan ibadah agama yang dianutnya secara baik tanpa mengurangi/mengganggu kinerjanya. Padahal dengan semakin kuatnya keyakinan pekerja dalam menjalankan agamanya akan tertanam nilai-nilai agama yang pasti baik dan mendukungnya dalam bekerja. Seperti munculnya komitmen yang kuat, disiplin, jujur, jiwa optimis yang tinggi, etos kerja yang baik dan lainnya dari pekerja.

e) Pilihan Politik

Diskriminasi kerja terhadap pekerja dapat juga terjadi karena alasan pilihan politik yang berbeda. Partai politik dan pengusaha seringkali memiliki kepentingan yang bisa dikerjasamakan. Partai politik membutuhkan bantuan/sumbangan dana dari pengusaha untuk mempermudah partai politik menjalankan aktivitasnya. Di sisi lainnya pengusaha membutuhkan partai politik untuk memperoleh kemudahan-kemudahan bahkan proyek/pekerjaan tertentu yang menghasilkan keuntungan besar bagi usahanya.

Jalinan kerjasama partai politik dan pengusaha ini seringkali berlanjut sampai pada keputusan-keputusan pengusaha terkait dengan pekerja, misalnya rekrutmen pekerja, bahkan penempatan posisi pekerja. Pekerja yang diketahui melakukan pilihan politik yang berbeda dengan pilihan politik unit kerja atau perusahaan akan dapat didiskriminasi, sehingga kalau ia masih dalam proses *rekrutmen* maka ia tidak dapat diterima tetapi jika sudah masuk dalam unit kerja maka ia bisa digeser posisinya pada tempat yang kurang strategis atau bahkan menjadi pekerja tanpa posisi penting bila dirinya tidak mau mengubah pilihan politiknya kepada partai yang sama dengan pilihan pengusaha tersebut.

Tentunya tindakan diskriminasi seperti ini tidak dibenarkan, apalagi pekerja sebagai anggota masyarakat dilindungi undang-undang untuk mengekspresikan pilihan hatinya dalam memilih partai politik tertentu, asalkan hal itu tidak mengganggu proses bekerja atau kinerjanya. Atau dengan kata lain, sebenarnya tidak boleh ada diskriminasi kepada pekerja yang diketahui menjadi anggota partai politik tertentu di dalam unit kerja perusahaan selama kegiatan kerjanya tidak mengganggu lingkungan dan kinerja unit kerjanya.

f) Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan istilah yang kini digunakan sebagai pengganti dari penyandang cacat atau orang dengan kecacatan atau orang cacat yang dahulu sering digunakan. Banyak orang kadang lupa bahwa di sekelilingnya hidup orang-orang dengan kondisi disabilitas yang membutuhkan perhatian, rasa *empati* serta dukungan untuk bisa berpartisipasi dalam dunia kerja. Penyandang disabilitas ini seringkali dipersepsikan banyak orang sebagai orang yang tidak bisa bekerja atau kinerjanya rendah karena memiliki kelemahan fisik atau kesehatan, sehingga tidak layak untuk ditempatkan pada pekerjaan yang ada. Mereka hanya akan menjadi beban/tanggungannya bagi orang-orang yang sehat yang pasti lebih produktif dibandingkan penyandang disabilitas tersebut.

Persepsi itulah yang kemudian menjadi dasar dilakukannya diskriminasi oleh pengusaha karena kaum penyandang disabilitas akan merugikan pengusaha karena kinerjanya rendah jika bekerja dan membutuhkan tambahan-tambahan fasilitas khusus agar mereka bisa bekerja. Pengusaha banyak yang keberatan membayar upah yang sama bagi pekerja penyandang disabilitas ini dan dirasakan merepotkan karena harus memberikan perhatian dan fasilitas tambahan (khusus) untuk mereka. Padahal hal itu tidak semuanya benar, dalam kenyataannya banyak penyandang disabilitas ini yang kinerjanya justru lebih tinggi dari pekerja yang normal fisiknya. Pekerja dari penyandang disabilitas memiliki etos kerja tinggi karena banyak dari mereka merasa memperoleh

kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dalam bekerja dan sebagai bentuk terimakasihnya terhadap pemberi kerja maka mereka bekerja dengan teliti dan bekerja dengan sepenuh hati.

TEMPO

Kamis, 02 Mei 2013 | 06:34 WIB

Mayday, Buruh Perempuan Tuntut Kesetaraan

TEMPO.CO, Jakarta - Komite Aksi Perempuan, sebuah aliansi beberapa organisasi advokasi perempuan, menilai tahun ini merupakan puncak dari serangkaian perlakuan tak berperikemanusiaan yang menimpa buruh perempuan. Sejumlah kasus menunjukkan bagaimana buruh perempuan mengalami diskriminasi dalam pekerjaannya, mendapatkan perlakuan kekerasan seksual yang berakibat secara psikis, yang semua ujungnya pada pemiskinan perempuan.

"Kami mendata kasus-kasus ini sebagai catatan hitam buruh perempuan di Indonesia," kata salah satu aktivis komite, Dina Andiyanti, Rabu 1 Mei 2013. Kisah Omih, seorang buruh perempuan di Tangerang yang harus dipenjara karena mempertahankan haknya dalam bekerja, adalah salah satu kasus yang menonjol dalam catatan komite. Omih, kemudian juga harus kehilangan anaknya.

Selain itu, ada juga kasus kekerasan yang menimpa jurnalis. Nurmala Sari Wahyuni, wartawan di Kalimantan mendapat kekerasan dari orang tak dikenal ketika melakukan peliputan. Nurmala kemudian harus kehilangan bayi yang dikandungnya.

Kasus lainnya menimpa Satinah, perempuan buruh migran asal Ungaran, Jawa Tengah yang dieksekusi pancung. "Ini terjadi karena Pemerintah RI tidak melakukan advokasi pada Satinah," kata Dina. Kasus Satinah juga menambah data 420 buruh migran yang terancam hukuman mati dan 99 lainnya yang sudah dieksekusi. Sejumlah buruh migran perempuan lainnya yang bekerja di luar negeri juga menjadi korban perdagangan manusia.

Ada juga seorang buruh perempuan di Jawa Barat yang dipecat oleh manajemen perusahaannya karena jujur menyatakan statusnya yang terkena HIV/AIDS. Yang juga menonjol adalah kasus diskriminasi para Pekerja Rumah Tangga Anak yang hampir semuanya adalah perempuan. Para PRT Anak ini harus bekerja selama 14-18 jam sehari, bekerja lebih dari satu pekerjaan, diupah murah, dan tidak pernah diberikan libur maupun cuti. "Mereka kehilangan waktu sosial mereka," kata Dina.

Para buruh perempuan yang bangkit dan memperjuangkan haknya, tak lepas dari tekanan. Sri, seorang buruh di Cakung, Jakarta Utara, juga Yohana Sudarsono, seorang guru di Stella Maris Serpong, Tangerang, mengalami intimidasi setelah dipecat. Kasus lainnya menimpa Luviana, jurnalis perempuan di Metro TV. Para buruh perempuan ini tidak hanya kehilangan pekerjaannya, namun juga tidak diupah dan kehilangan akses sebagai pencari nafkah keluarga. Situasi ini memburuk karena buruh perempuan juga sulit mendapatkan posisi sebagai pemimpin organisasi Serikat Pekerja. Di kalangan media, juga tak banyak pemimpin perempuan. Hanya sekitar 5% jurnalis perempuan yang menjadi pemimpin di mediana. Untuk itu, Komite Aksi Perempuan mendesak semua catatan hitam ini dihentikan. "Pengusaha dan majikan harus memberikan perlindungan kerja terhadap para buruh perempuan," kata Dina. Selain itu, pemerintah juga didesak untuk tidak membiarkan pelanggaran-pelanggaran, kekerasan, dan diskriminasi atas buruh perempuan.

RILIS | WD

Para penyandang disabilitas dan masalah kesehatan ini harus diberi kesempatan untuk dapat berpartisipasi di pasar kerja sesuai dengan kemampuan mereka, tanpa ada diskriminasi terkait dengan kondisi mereka. Kesadaran pengusaha untuk memberi kesempatan kerja dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkannya agar penyandang disabilitas dapat bekerja secara optimal harus terus ditanamkan oleh pemerintah dan pemuka masyarakat untuk menggugah rasa sosial pengusaha tersebut. Adanya lingkungan kerja yang mendukung para pekerja penyandang disabilitas ini bekerja akan sangat membantu mereka membangun kepercayaan diri, mengaktualisasikan diri serta memberikan sumbangsih positif bagi pembangunan perekonomian.

g) Kewarganegaraan

Hubungan ekonomi dan politik antar negara yang semakin baik saat ini, serta globalisasi pasar yang telah terjadi menjadikan pekerja lintas negara sudah menjadi hal yang biasa saat ini. Pekerja lintas negara tersebut sering disebut pekerja migran internasional. Hal itu terjadi di samping kemungkinan terjadinya kondisi *over supply* dalam tenaga kerja di suatu negara, keinginan memperoleh tingkat upah dan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan di negaranya tetapi juga bisa dikarenakan adanya kebutuhan jasa tenaga kerja di suatu negara yang tidak bisa dipenuhi oleh pekerja dari negara itu sendiri. Semakin mudahnya dan banyak alternatif alat transportasi antarnegara dan perizinannya menjadikan pekerja lintas negara (pekerja asing) menjadi semakin banyak jumlahnya. Kondisi tersebut akhirnya memunculkan persoalan kewarganegaraan dalam status pekerja asing tersebut.

Para pekerja yang bekerja di suatu negara di mana mereka mempertahankan kewarganegaraannya biasanya disebut pekerja migran internasional. Dipertahankannya kewarganegaraan oleh pekerja asing di suatu negara tujuan kerja seringkali menjadi dasar terjadinya diskriminasi. Seharusnya diskriminasi atas dasar kewarganegaraan dilarang untuk dilakukan. Pekerja asing yang tinggal dan bekerja secara sah di negara lain harus diberi perlakuan dan kesempatan yang sama seperti halnya pekerja asing dan nasional di negara tersebut dalam hal pekerjaan, upah, dan jabatan.

Selasa, 03 Desember 2013 | 17:17

Penyandang Disabilitas Masih Alami Diskriminasi

Jakarta - Penyandang disabilitas di Indonesia hingga kini masih mengalami diskriminasi di berbagai bidang. Masyarakat dan negara pun diminta untuk meningkatkan dan menghapus diskriminasi terhadap penyandang disabilitas yang juga adalah bagian dari warga negara Indonesia. Hal ini diungkapkan oleh Ketua Umum Persatuan Penyandang Cacat Indonesia, Gufroni Sakaril, di sela-sela Peringatan Hari Disabilitas Internasional 2013 bertema "Hapus Hambatan, Wujudkan Masyarakat Inklusif", di kantor Kementerian Sosial (Kemensos), Jakarta, Selasa (3/12).

"Diskriminasi masih ada. Penyandang disabilitas masih belum bisa setara dengan non-disabilitas. Belum terpenuhinya hak-hak disabilitas, (antara lain dalam) fasilitas publik seperti transportasi. Bahkan ketika mau beribadah dan menonton pertandingan bola pun, penyandang disabilitas masih menemui kesulitan," katanya. Selain itu, menurut Gufroni, aksesibilitas di sektor pekerjaan pun belum memberi ruang yang luas bagi penyandang disabilitas. Menurutnya, perusahaan terkadang belum mengerti aturan antara pekerjaan yang disediakan dengan ketrampilan penyandang disabilitas. "Seharusnya bisa dilakukan pelatihan bagi penyandang disabilitas," ujarnya.

Gufroni mengingatkan, ketika Indonesia sudah meratifikasi konvensi hak penyandang disabilitas, tentunya kenyataan akan menjadi sorotan dunia internasional. Dia mencontohkan, aturan kuota 1% lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas seperti diamanatkan UU No.4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, pun belum sepenuhnya terimplementasi, bahkan menurutnya belum tercapai. Ketiadaan sanksi dipandang menyulitkan pencapaian tersebut.

Oleh karena itu, dalam Rancangan Undang-Undang (RUU) Penyandang Disabilitas, Persatuan Penyandang Cacat Indonesia mendesak adanya sanksi bagi perusahaan atau instansi yang tidak memberi peluang bekerja bagi penyandang disabilitas. Di kesempatan sama, Menteri Sosial (Mensos) Salim Segaf Al Jufri pun mengakui bahwa UU No.4 Tahun 1997 harus direvisi dan diperbaiki. Menurutnya, selain masih menyebutkan penyandang disabilitas sebagai penyandang cacat, UU itu juga masih memandang masalah penyandang disabilitas sebagai sosial dan kesehatan, dan belum menyentuh masalah budaya, ekonomi dan lainnya.

"Kita berharap, dengan adanya Hari Disabilitas Internasional 2013, masyarakat memahami mereka menjadi bagian di negeri ini, dan memberi ruang perhatian bagi mereka," ungkap Mensos. Salim pun mengakui kuota 1% pekerja disabilitas belum terpenuhi, di mana menurutnya dalam RUU yang baru akan disebutkan sanksi jika instansi atau perusahaan tidak memenuhinya. Pengertian kuota 1% itu sendiri berarti bahwa instansi pemerintah atau perusahaan wajib mempekerjakan minimal 1 orang penyandang disabilitas untuk 100 orang karyawan, yang memenuhi syarat dan kualifikasi pekerjaan.

Disebutkan, sejak tahun 2008-2013, tercatat baru 76 perusahaan yang melakukan kerja sama dengan Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa Cibinong untuk menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas. Ada juga memang beberapa perusahaan yang sudah melampaui kuota 1% dari setiap 100 pegawai, contohnya yaitu perusahaan fabrikasi PT Omron (alat kesehatan) dan PT Trigolden Star Wisesa (garmen).

Penulis: R-15/SIT

9.3 SUMBER-SUMBER DISKRIMINASI

Sumber-sumber diskriminasi menyangkut peran pelaku sehingga muncul diskriminasi di pasar kerja. Terdapat beberapa sumber diskriminasi yang dapat dilakukan oleh pengusaha ataupun pekerja, di antaranya:

1. Adanya prasangka buruk pengusaha

Meskipun pengusaha belum memiliki pengalaman dalam menggunakan pekerja tertentu, tetapi bilamana ia memperoleh informasi bahwa kelompok pekerja tertentu kurang baik dalam bekerja maka pengusaha tersebut cenderung akan menolak mempekerjakan kelompok pekerja tersebut. Hal itu dilakukan karena sebagai pengguna pekerja maka pengusaha tidak mau menanggung risiko dari akibat menggunakan pekerja tersebut yaitu berupa tingkat produktivitas yang rendah; kualitas *output* yang buruk (*output* rusak); kerjasama antar pekerja yang rendah dan lainnya.

2. Pengalaman buruk pengusaha

Bilamana pengusaha memiliki pengalaman buruk selama menggunakan kelompok pekerja tertentu maka pengusaha tersebut akan cenderung tidak lagi menggunakan kelompok pekerja tersebut. *Trauma* baik psikologis ataupun kerugian biaya karena kualitas buruk pekerja dari kelompok tertentu dapat mengakibatkan pengusaha menolak mempekerjakan kelompok pekerja yang sama. Dibutuhkan waktu yang cukup lama bagi pengusaha jenis ini untuk mau mencoba, menilai, dan merekomendasikan menggunakan kembali kelompok pekerja tertentu tersebut. Biasanya setelah pengusaha dapat melupakan akibat buruk yang dideritanya ketika dahulu pernah memakai kelompok pekerja tersebut atau memperoleh jaminan dari orang atau pihak yang sangat ia percaya, itupun harus dilakukan uji coba dahulu sebelum menetapkan kelompok pekerja tersebut.

3. Rasa kebersamaan dalam kelompok yang dimiliki pengusaha

Jika pengusaha memiliki rasa kebersamaan dalam kelompok tertentu baik didasarkan oleh suku, kebangsaan, pilihan politik dan lainnya akan dapat menjadikan pengusaha lebih memilih kelompoknya untuk bekerja bersamanya dibandingkan memilih pekerja di luar kelompoknya. Alasan dapat memberikan rasa lebih aman, tenang, dan nyaman bekerja dalam kelompok menjadikan pengusaha seperti ini akan melindungi dan sekaligus berlindung dalam kelompoknya. Bahkan seringkali pengusaha akan mengorbankan alasan rasional untuk menjaga dan dijaga pekerja yang berasal dari kelompoknya.

Jikalau harus menggunakan sebagian kecil dari luar kelompoknya maka posisi pekerja dari luar tidaklah terlalu penting dibandingkan posisi-

posisi yang diberikan pada kelompoknya. Bahkan jika dari kelompoknya tidak ada yang memiliki ketrampilan yang dibutuhkannya maka pengusaha jenis ini baru kemudian menggunakan pekerja di luar kelompoknya, itupun dalam kewenangan yang terbatas sesuai pekerjaannya, tidak ada kedekatan yang lebih ataupun pribadi.

4. Rasa mayoritas pekerja

Kelompok pekerja tertentu dapat menjadi sumber diskriminasi bilamana kelompok ini menolak bekerja berdampingan dengan kelompok pekerja lainnya, karena alasan lebih mayoritas dibanding kelompok lainnya. Kelompok mayoritas pekerja ini akan sulit bekerjasama dengan kelompok pekerja yang diyakininya lebih rendah, kecuali kelompok mayoritas ini menjadi pemimpin kerja atau memperoleh posisi strategis atau memperoleh fasilitas yang lebih baik (lebih tinggi atau lebih banyak *rewardnya*).

SOAL-SOAL

1. Diskriminasi merupakan salah satu isu yang sensitif dalam pekerjaan. Apa sebenarnya diskriminasi kerja itu? Apakah saat ini di sekeliling atau tempat kerja Saudara terlihat praktik adanya diskriminasi tersebut? Jelaskan fenomena diskriminasi yang Saudara lihat atau rasakan!
2. Ada berapa jenis diskriminasi pekerja tersebut? Diskriminasi jenis apa yang Saudara rasakan paling banyak terjadi di Indonesia saat ini? Mengapa hal itu terjadi dan apakah terus berkembang jumlah unit kerja/perusahaan yang melakukannya?
3. Pemerintah sudah selayaknya melindungi pekerja dan mendorong perusahaan agar mereka dapat memiliki kinerja yang baik dan menjadi lebih baik lagi kinerja seiring dengan berjalannya waktu. Bagaimana peran dan upaya yang seharusnya dilakukan pemerintah untuk menghilangkan diskriminasi tersebut?
4. Pekerja migran internasional telah menjadi fenomena di era ini. Tetapi pekerja jenis ini seringkali menimbulkan masalah antar-negara. Baik menyangkut proses masuk ke negara penerima kerja, persoalan perizinan kerja; wan prestasi yang dilakukan; atau persoalan upah. Bagaimana seharusnya yang dilakukan pemerintah antar negara mensikapi munculnya persoalan-persoalan pekerja migran internasional ini? Berikan analisis Saudara!

5. Diskriminasi di dalam unit kerja seringkali terjadi. Konflik yang muncul antara pekerja dengan pengusaha mengenai praktik diskriminasi ini seringkali mencuat di media massa. Apa saja sumber-sumber diskriminasi yang dapat muncul dari pihak pekerja ataupun pengusaha dan bagaimana menurut Saudara upaya menanggulangnya?

Bab 10

SERIKAT PEKERJA

10.1 SERIKAT PEKERJA (*UNION*)

Serikat kerja adalah organisasi yang didirikan oleh oleh pekerja dengan tujuan agar pekerja memiliki kekuatan tawar menawar yang lebih besar terhadap pengusaha dalam memperjuangkan perbaikan hak-haknya dan kesejahteraannya. Menurut UU tentang Serikat Pekerja Nomor 21 tahun 2000 pengertian Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan atau di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Serikat Pekerja dapat dibentuk sekurang-kurangnya oleh 10 orang pekerja. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Untuk memperkuat posisinya menghadapi perusahaan maka minimal 5 Serikat Pekerja dapat membentuk Federasi Serikat Pekerja. Gabungan dari minimal 3 Federasi Serikat Pekerja disebut Konfederasi Serikat Pekerja. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta atau negara yang mempekerjakan pekerja.

Tujuan berdirinya Serikat Pekerja adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Fungsi Serikat Pekerja di antaranya adalah (a) Sebagai pihak/wakil pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industri, (b) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, (c) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

Hak Serikat Pekerja, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja adalah (a) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha, (b) Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial, dan (c) Melakukan kegiatan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Kewajiban Serikat Pekerja Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja adalah: (a) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya, (b) Memperjuangkan

peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya, dan (c) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Pembubaran Serikat Pekerja, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja adalah: (a) Dinyatakan bubar oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, (b) Perusahaan tempat pekerja mencari nafkah tutup untuk selama-lamanya, dan (c) Dinyatakan bubar dengan putusan Pengadilan.

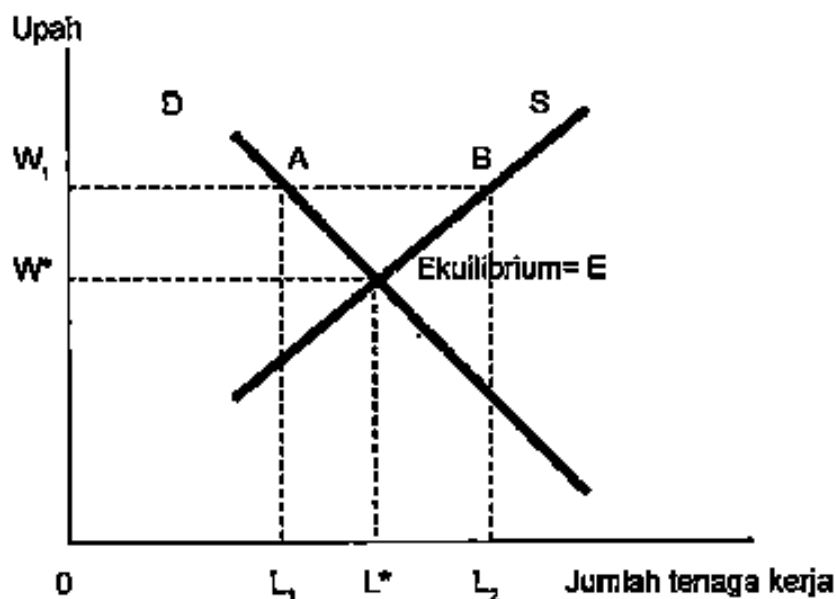
10.2 PERBAIKAN UPAH ANGGOTA SERIKAT PEKERJA

Serikat Pekerja dapat melakukan upaya perbaikan tingkat upah bagi anggotanya melalui beberapa cara di antaranya melalui:

1. Menuntut upah lebih tinggi di atas upah keseimbangan

Serikat pekerja dalam suatu industri tertentu dapat menuntut tingkat upah yang tinggi bilamana mereka memiliki kekuatan tawar-menawar yang lebih tinggi dibandingkan tingkat upah keseimbangan ($S = D$) yang diberikan perusahaan tempat mereka bekerja. Melalui pertemuan efektif antara Serikat Pekerja dengan perusahaan dapat dirundingkan tingkat upah yang lebih tinggi bagi anggota Serikat Pekerja. Penentuan tingkat upah yang dituntut oleh Serikat Pekerja dapat diamati dalam Grafik 10.1. di bawah ini.

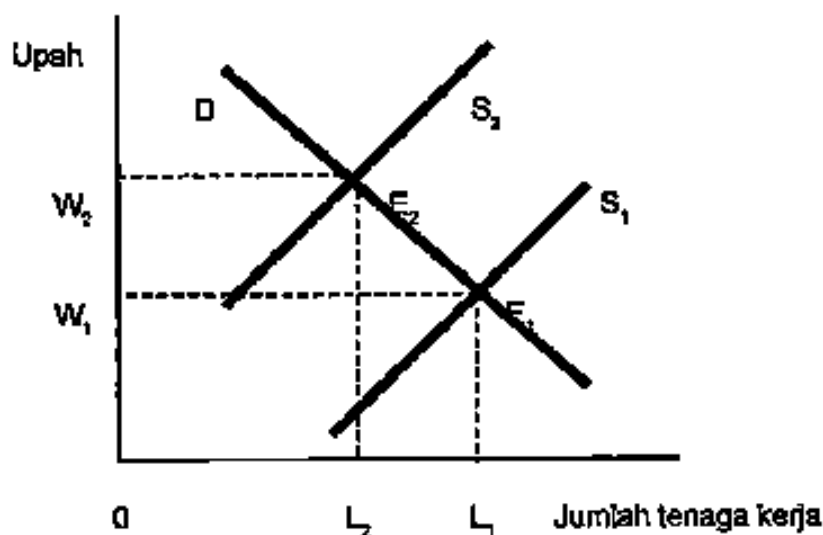
Tingkat upah dalam keseimbangan terjadi pada tingkat W^* dengan jumlah penyerapan tenaga kerja = L^* . Bilamana dengan tingkat upah = W^* dirasa masih kurang memadai oleh serikat pekerja (*Union*) maka mereka dapat menuntut upah bagi anggotanya pada tingkat upah yang lebih tinggi sebesar W_1 . Konsekuensinya bilamana tuntutan ini tingkat upah W_1 dikabulkan oleh perusahaan maka akan terdapat pengangguran sebesar $A-B$ atau L_1-L_2 , yang harus ditawarkan *Union* ke perusahaan lain atau industri lain.



Gambar 10.1
Upah Keseimbangan dan Upah Baru

2. Membatasi penawaran tenaga kerja

Jika Serikat Pekerja dapat melakukan pembatasan pada keanggotaannya secara baik karena memiliki kekhususan, seperti Serikat Pekerja Cor Logam, Serikat Pekerja Tambang, Serikat Pekerja Pelabuhan maka mereka akan dapat memiliki kekuatan untuk menekan perusahaan. Caranya adalah dengan mengurangi penawaran tenaga kerja ke perusahaan, agar tingkat upah bagi anggota Serikat Pekerja dapat dinaikkan. Untuk lebih jelasnya dapat diamati pada gambar di bawah ini.



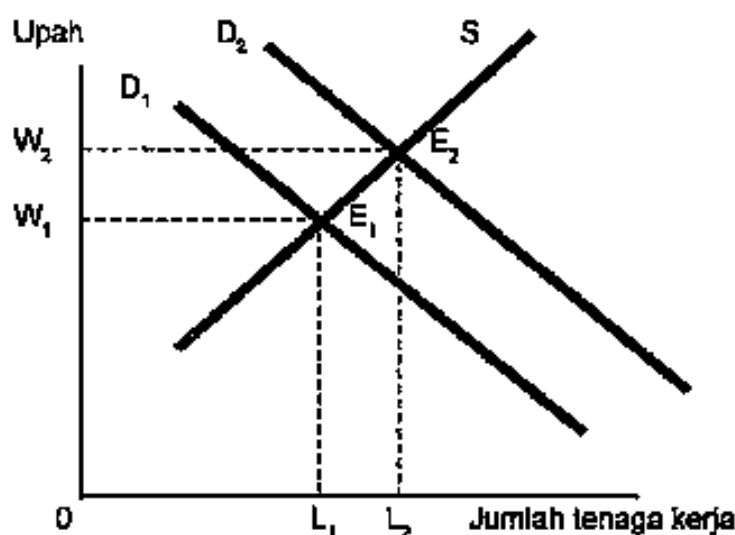
Gambar 10.2
Membatasi Penawaran Tenaga Kerja

Pada awalnya tingkat upah dalam keseimbangan yang diberikan perusahaan kepada anggota Serikat Pekerja adalah sebesar W_1 dengan jumlah penyerapan tenaga kerja sebanyak L_1 . Melalui pengurangan penawaran oleh *Union* maka kurva *Supply* bergeser ke kiri atas (dari S_1 ke S_2), akibatnya tingkat upah bagi anggota *Union* yang bekerja di perusahaan (industri) tersebut akan dapat dinaikkan menjadi W_2 . Konsekuensi dari kenaikan upah ini adalah turunnya penyerapan tenaga kerja menjadi hanya sebesar L_2 . Terdapat tingkat pengangguran tenaga kerja sebesar $L_2 - L_1$ yang harus ditawarkan *Union* ke perusahaan atau industri lain.

3. Mendorong terjadinya kenaikan permintaan tenaga kerja

Upaya terbaik yang dapat dilakukan oleh Serikat Pekerja (*Union*) adalah dengan melakukan dorongan menambah permintaan tenaga kerja. Serikat pekerja dapat menghimbau pemerintah untuk menekan perusahaan menambah penggunaan tenaga kerjanya melalui perbaikan-perbaikan di antaranya kemudahan perizinan, penyediaan sarana dan prasarana usaha yang lebih baik, atau adanya pengurangan pajak bagi perusahaan yang dapat menambah penyerapan tenaga kerja.

Melalui usaha tersebut maka kurva *demand* akan dapat digeser ke kanan (dari D_1 ke D_2) dan menemukan tingkat keseimbangan baru yang akan mengakibatkan terjadinya kenaikan tingkat upah yang lebih tinggi dan penyerapan tenaga kerja lebih banyak dalam perusahaan atau industri tersebut. Lebih detailnya perkembangan tingkat upah dan penyerapan tenaga kerja dapat dicermati dalam Grafik 10.3 di bawah ini.



Gambar 10.3
Meningkatkan Permintaan Tenaga Kerja

Akibat penambahan permintaan tenaga kerja, kurva *demand* bergeser ke kanan atas (dari D_1 ke D_2) sehingga terjadi peningkatan upah dari W_1 ke W_2 dan penyerapan tenaga kerja lebih banyak dari L_1 ke L_2 .

10.3 SERIKAT PEKERJA DI INDONESIA

Pekerja secara umum memiliki kedudukan yang lebih lemah dibandingkan pemilik usaha, karena buruh dibayar oleh pemilik usaha. Dalam konsep kemitraan kerja hal itu tidak boleh terjadi, karena terganggunya hubungan industrial akan mengganggu kegiatan proses produksi dan kinerja usaha. Untuk memperbaiki kondisi tersebut maka kedudukan pekerja yang lemah ini perlu diperbaiki dengan menempatkannya dalam suatu wadah organisasi supaya menjadi kuat.

Penempatan pekerja dalam suatu wadah organisasi atau dimilikinya wadah organisasi oleh pekerja tidak lain untuk memberikan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja. Manfaat dibentuknya serikat pekerja adalah menyeimbangkan posisi pekerja dengan majikan. Keterwakilan pekerja di dalam serikat buruh melalui pengurus serikat pekerja diharapkan dapat lebih mudah diperjuangkan aspirasi pekerja sehingga dapat mencapai hasil yang terbaik. Selain itu melalui wadah serikat pekerja ini diharapkan akan terwujud peran serta pekerja dalam proses produksi dan pengambilan kebijakan-kebijakan perusahaan. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan antara pekerja dan pengusaha untuk membangun hubungan industrial yang baik di tingkat perusahaan.

Keberadaan serikat pekerja di Indonesia tidak bisa menghilangkan sejarah berdirinya Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) di Jakarta 20 Februari 1973. Setelah berjalan kurang lebih 12 tahun FBSI kemudian berubah menjadi SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) pada tahun 1985, karena menurut pemerintah istilah federasi dan buruh kurang tepat digunakan.

Tetapi kinerja SPSI ini dirasakan oleh pekerja/buruh di Indonesia belum optimal dan belum mewakili perjuangan mereka, karena SPSI dirasa lebih dekat ke pemerintah dibandingkan kepada anggotanya. Tanggal 25 April 1992 sekelompok aktivis yang menamakan dirinya pro-demokrasi mengadakan pertemuan di Cipayung, Jawa Barat. Hadir dalam pertemuan tersebut sekitar 100 buruh dari 18 propinsi dan hasil pertemuan tersebut mereka kemudian mendeklarasikan berdirinya Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI). Mochtar Pakpahan, seorang *lawyer* buruh dari Medan kemudian menjadi Sekjen SBSI yang pertama. Sekitar setahun kemudian SBSI mengajukan izin ke pemerintah untuk melakukan kongres yang sedianya akan diselenggarakan pada tanggal 29 Juli 1993, tetapi permohonan tersebut ditolak oleh pemerintah.

Semangat untuk memperjuangkan nasib pekerja terus bergelora di dada para aktivis pekerja, sehingga pada bulan Oktober 1994, serikat buruh independen ketiga lahir dengan nama Pusat Perjuangan Buruh Indonesia (PPBI). Kejadian penting terjadi lagi di bulan November 1984 yaitu ketika permohonan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) untuk didaftar sebagai serikat pekerja kembali ditolak pemerintah. Departemen Tenaga Kerja RI juga menghalangi niat SBSI untuk mendaftar pada Departemen Dalam Negeri RI sebagai organisasi sosial di bawah Undang-undang Keormasan. Pemerintah tetap berpandangan bahwa SBSI tidak sah.

Pada tahun 1995, struktur Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), dengan 13 federasi serikat pekerja sektoralnya berubah dari kesatuan (sentralisasi) menjadi federasi (desentralisasi) dengan nama Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI). Ke-13 sektor industrinya didaftar sebagai serikat pekerja nasional yang terpisah dan FSPSI merupakan satu-satunya federasi serikat pekerja yang diakui oleh Departemen Tenaga Kerja. Menteri Tenaga Kerja menyatakan bahwa serikat pekerja yang dibentuk harus berafiliasi dengan FSPSI, dan bahwa pemerintah tidak akan mengakui setiap serikat pekerja di luar federasi.

Setelah melakukan perjuangan cukup lama untuk diakui resmi oleh pemerintah maka pada tahun 1998 Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) diakui oleh pemerintah. Pengakuan resmi SBSI tersebut juga berdampak positif bagi ketuanya, Mochtar Pakpahan dibebaskan pada bulan Mei 1998 setelah mengalami penahanan beberapa tahun di era pemerintahan Orde Baru.

Tonggak penting dalam pengaturan serikat pekerja di Indonesia adalah disahkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Jakarta pada 4 Agustus oleh Presiden Abdurrahman Wahid. Undang-Undang ini memiliki perubahan penting di antaranya memperbolehkan adanya lebih dari satu serikat pekerja di dalam sebuah perusahaan. Alasan didirikannya lebih dari satu serikat pekerja di dalam satu perusahaan adalah sebagai perwujudan dari sikap demokratis buruh. Tetapi karena pada umumnya buruh masih belum mempunyai kematangan demokrasi maka demokrasi masih sering disalahartikan dengan pemogokan dan pengrusakan. Banyak serikat pekerja juga memungkinkan adanya konflik antar serikat pekerja karena perbedaan cara dan isi perjuangan mereka, yang akhirnya akan dapat merugikan anggota dan perusahaan tempat mereka bekerja.

inilah.com
TELINGA, MATA, DAN HATI RAKYAT

Oleh: Vinsensius Segu

Selasa, 27 Agustus 2013 | 04:48 WIB

Serikat Pekerja Kecam Praktik *Outsourcing* di BUMN

INILAH.COM, Jakarta - Para pekerja menyayangkan BUMN masih mempraktikkan *outsourcing* yang cenderung mengeksploitasi mereka.

Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Said Iqbal, mengancam praktik *Outsourcing* yang dilakukan banyak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Kaum pekerja menilai BUMN telah mengeksploitasi. "Kami menuntut dirut BUMN yang masih melindungi praktik *outsourcing* ini mundur dari jabatannya sampai Oktober tahun ini, karena telah melanggar hak asasi kaum buruh," kata Iqbal di Jakarta, Senin (26/08/2013).

Menurut Iqbal, BUMN yang masih menerapkan praktik *outsourcing* ini antara lain, PLN, PGN, Telkom, Indofarma, Kimia Farma, Jasa Marga, dan lainnya. "Kami juga akan melakukan aksi yang akan dilaksanakan bergelombang sampai bulan Oktober dan November tahun ini," katanya.

Iqbal juga menyoroti sepak terjang Menteri BUMN Dahlan Iskan yang belum berupaya menyelesaikan untuk mengangkat pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap BUMN.

"Menteri BUMN juga gak peduli, masa iya mereka yang sudah bekerja lima sampai sepuluh tahun, bahkan ada yang sudah 20 tahun masa kerja masih kontrak juga," tutupnya. [hid]

Selain itu, adanya ketentuan dalam UU No 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja bahwa serikat pekerja dapat menerima dana dari luar negeri maka hal ini dapat disalahgunakan oleh orang-orang tertentu dalam serikat pekerja untuk mengambil keuntungan pribadi. Misalnya dengan alasan serikat pekerja akan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan buruh, maka buruh dihasut untuk melakukan pemogokan. Selama berjalannya masa pemogokan itu, situasi pemogokan diabadikan oleh orang tertentu yang menjadi pengurus serikat pekerja untuk mencari dana dari luar negeri. Hal ini sangat disayangkan karena tindakan itu dapat dikatakan telah mencederai serikat pekerja dan bahkan menjual negara untuk kepentingan pribadi.

SOAL-SOAL

1. Jelaskan apa perbedaan dan hubungannya antara Serikat Pekerja, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja! Apa tujuan dan arti penting berdirinya Serikat Pekerja bagi anggotanya?
2. Kenaikan upah sebagai bentuk balas jasa pekerja menjadi harapan semua pekerja, apalagi pekerja yang menjadi anggota Serikat Pekerja. Apa saja bentuk upaya dari Serikat Pekerja untuk bisa menaikkan upah anggota Serikat Pekerja?
3. Serikat Pekerja memiliki beberapa cara untuk menaikkan upah pekerja anggotanya. Upaya apa yang terbaik menurut sudut pandang ekonomi makro karena dapat menaikkan upah sekaligus menaikkan penyerapan tenaga kerja? Jelaskan disertai grafik untuk lebih mudah memahami jawaban Saudara!
4. Menurut pendapat Saudara, bagaimana kegiatan Serikat Kerja di Indonesia dalam mencapai tujuan organisasinya selama ini? Apakah Serikat Pekerja sudah sesuai dalam melakukan aspirasinya atautkah sebaliknya? Jelaskan disertai contoh kongkrit kejadian-kejadian yang Saudara lihat dan atau rasakan!

Bab 11

OUTSOURCING (ALIH DAYA)

11.1 OUTSOURCING DAN TUNTUTAN DEMO BURUH

Akhir-akhir ini demo buruh begitu gencarnya dilakukan oleh serikat kerja untuk memperjuangkan perbaikan nasib anggota-anggotanya. Beberapa isu besar yang selalu diusung serikat pekerja pada saat demo di antaranya adalah:

- a) Upah buruh yang masih rendah
- b) Tingkat kesejahteraan buruh yang masih rendah
- c) Masih banyak buruh bekerja dengan pola *outsourcing*

Tanpa pengetahuan yang cukup mengenai *outsourcing* dari serikat kerja maka tuntutan-tuntutan pekerja (serikat pekerja) tersebut akan bias dan demo yang terjadi hanya akan menjadi gerakan-gerakan massa yang jauh dari tujuannya. Tentunya hal seperti itu tidak diharapkan oleh berbagai pihak.

11.2 PENGERTIAN OUTSOURCING

Pengertian *outsourcing* menurut bahasa Indonesia adalah alih daya yaitu mengalihkan pekerjaan tertentu ke pihak lain. Sedangkan *outsourcing* dilihat di dalam aktivitas bisnis dapat diartikan sebagai pendelegasian atau pelimpahan kegiatan dalam proses bisnis yang bersifat *non-core* (bukan pekerjaan inti) atau pekerjaan penunjang perusahaan kepada perusahaan *outsourcing* (*vendor outsourcing*) berdasarkan kontrak. Alasan yang umumnya diambil oleh perusahaan pengguna dalam melakukan *outsourcing* adalah karena perusahaan lain (*vendor outsourcing*) dapat melakukan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya dengan lebih berkualitas, efisien, dan minimum risiko.

11.3 JENIS OUTSOURCING

Terdapat 2 (dua) jenis *outsourcing* yaitu:

1. *Outsourcing* (Alih Daya) Pekerja

Outsourcing jenis ini adalah alih daya berbentuk penggunaan pekerja dari *vendor outsourcing* untuk melakukan pekerjaan penunjang yang

bukan bagian langsung dalam proses produksi dalam suatu perusahaan. *Vendor outsourcing* bertanggung jawab penuh pada perlindungan upah dan syarat-syarat kerja serta penyelesaian perselisihan antara pengguna dengan pekerja *outsourcing* jika hal itu terjadi. Sedangkan perusahaan pengguna tenaga *outsourcing* bertanggung jawab pada pengelolaan pekerja *outsourcing* di dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga perusahaan pengguna pekerja *outsourcing* akan ikut melaksanakan administrasi kepegawaian pekerja *outsourcing* tersebut, misalnya penegakan disiplin kerja, pengaturan jam kerja, dan sistem pelaporan kerja.

2. *Outsourcing* (Alih Daya) Pekerjaan

Jenis *outsourcing* ini adalah alih daya berbentuk pendelegasian pekerjaan yang bersifat pekerjaan penunjang (bukan inti) dari suatu perusahaan pemilik pekerjaan kepada *vendor outsourcing*. Untuk kejelasan target dan biaya (tarif) pekerjaan maka pekerjaan yang didelegasikan kepada *vendor outsourcing* tersebut haruslah pekerjaan yang dapat terukur secara jelas sehingga pengenaan biaya persatuan kerja akan dapat diukur pula.

11.4 PEKERJAAN DAN POSISI BUKAN UNTUK *OUTSOURCING*

1. Pekerjaan dalam inti bisnis (*core business*)

Sebagaimana di atur dalam undang undang tentang ketenagakerjaan dan peraturan tentang *outsourcing*, maka pekerjaan *outsourcing* hanya berlaku untuk *non core business* (bukan pekerjaan inti), sedangkan pekerjaan inti bisnis tetap harus dilakukan oleh pekerja perusahaan. Suatu perusahaan bisnis akan diakui daya saingnya oleh perusahaan kompetitor karena perusahaan tersebut memiliki keunggulan dalam menjalankan fungsi inti bisnisnya. Oleh karenanya pekerjaan yang digunakan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) unggulan perusahaan perlu dipegang dan dikuasai oleh pekerja-pekerja perusahaan sendiri, jangan sekali-kali dilimpahkan atau di *outsourcing*-kan kepada *vendor outsourcing*.

Penguasaan fungsi inti bisnis oleh pekerja perusahaan akan menjamin baik keberlangsungan operasional perusahaan sehari-hari maupun tercapainya keberlangsungan tujuan perusahaan jangka panjangnya. Menjalankan pekerjaan secara baik dan rutin oleh pekerja perusahaan akan menciptakan pekerja perusahaan yang handal yang memiliki kompetensi tertentu. Bila posisi strategis tersebut justru diisi oleh pekerja *outsourcing*, yang secara konsep dan peraturan *outsourcing* keliru, maka hal ini juga keliru dilihat dari sisi bisnis, karena hal ini akan menciptakan ketergantungan yang tinggi dan menyerahkan suatu posisi strategis di perusahaan ke pekerja *outsourcing*.

2. Posisi strategis seperti supervisor atau manajer

Posisi supervisor atau manajer adalah posisi strategis dalam perusahaan, maka seharusnya posisi ini tidak dialihkan kepada *vendor outsourcing* karena perusahaan membutuhkan komitmen penuh dari mereka untuk mengawasi pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Posisi supervisor atau manajer seharusnya diisi oleh pekerja yang sudah mengabdikan lama di perusahaan, karena di samping mereka mempunyai pengetahuan mendalam mengenai budaya perusahaan, produk atau jasa yang dihasilkan perusahaan, mereka juga punya rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat pada perusahaan.

Sebagai tulang punggung operasional perusahaan maka posisi ini harus tetap dipegang oleh orang-orang kepercayaan perusahaan yang lebih bisa menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dari aspek *human capital* pekerja tersebut bernilai tinggi bagi perusahaan baik dilihat dari penguasaan pengetahuan serta pengalamannya, dan tentunya perusahaan tersebut sudah mengeluarkan biaya besar dalam membangun pekerja yang berkualitas tinggi tersebut. Baik melalui pelatihan, pendidikan formal ataupun proses *on the job training* dari posisi pekerja di tingkat rendah, menengah, sampai akhirnya di jenjang yang tinggi.

11.5 KEUNTUNGAN MELAKUKAN *OUTSOURCING*

1. Efisiensi biaya

Salah satu biaya yang cukup besar dalam perusahaan adalah biaya operasional. Membengkaknya biaya operasional ini biasanya terjadi karena tidak efisiennya pengeluaran biaya untuk membayar tenaga kerja yang dikelola sendiri oleh perusahaan. Hal ini berbeda dengan jika tenaga kerja yang ada dalam perusahaan yang menjalankan pekerjaan penunjang diserahkan kepada *vendor outsourcing*.

Vendor outsourcing sebagai perusahaan bisnis harus bekerja dengan daya saing tinggi agar tetap dapat eksis di persaingan bisnisnya yang semakin ketat sekarang ini. Perusahaan *outsourcing* di samping mengandalkan daya saingnya pada kekhususan bidang jasa tertentu yang dikuasainya sehingga pekerjanya memiliki daya saing yang kuat pada keterampilan yang handal, juga mengandalkan pada biaya yang lebih efisien dalam menangani SDM sehingga alih daya pekerjaan ataupun pekerja akan lebih kompetitif.

2. Memanfaatkan keterampilan khusus (tinggi) pekerja *outsourcing*

Kekhususan keterampilan pekerja yang disalurkan *vendor outsourcing* cenderung lebih baik dibandingkan dengan keterampilan pekerja perusahaan pengguna. Pekerja di dalam perusahaan menempati posisi

tertentu seringkali bukan didasarkan kapabilitas yang dibutuhkan tetapi karena unsur-unsur lainnya, misalnya senioritas kerja, ketersediaan pekerja, kedekatannya dengan pemilik perusahaan dan lainnya. Sedangkan kondisi berbeda terjadi pada *vendor outsourcing*, kemampuan pekerjanya didapat melalui penyiapan khusus (berupa training-training spesifik) serta pengalaman *vendor outsourcing* dalam melayani kebutuhan jasa perusahaan. Saat menjalin kerjasama dengan *vendor outsourcing* yang berkualitas, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memanfaatkan keahlian pekerja *outsourcing* yang handal.

3. Menghasilkan nilai tambah lebih besar

Perusahaan yang melakukan *outsourcing* akan menjadikan perusahaan tersebut dapat fokus pada *core-business* mereka, sehingga dapat menghasilkan nilai tambah lebih besar. Jika perusahaan melakukan *outsourcing* maka perusahaan akan dapat lebih fokus pada kegiatan-kegiatan:

- a) Meningkatkan riset pasar dan membangun kinerja bidang riset dan pengembangan produk yang maju.
- b) Meningkatkan kemampuan perusahaan dalam merealisasikan hasil riset dan kreatifitas pekerja dengan melakukan inovasi produk sehingga perusahaan dapat menghasilkan produk baru yang selalu berkualitas.
- c) Meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan.
- d) Memperbaiki dan memperlancar distribusi produk, agar kontinuitas keberadaan produk di pasar terjaga sehingga konsumen terbangun loyalitasnya.
- e) Meningkatkan penjualan produk untuk meningkatkan pendapatan perusahaan sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan

4. Memperoleh keunggulan kompetitif

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan harus bisa dengan cepat mengambil keputusan strategis. Jika tidak bisa mengambil keputusan strategis dengan cepat maka perusahaan dengan produknya akan dapat ditinggalkan konsumennya. Konsumen sekarang dengan daya belinya yang lebih baik memiliki tuntutan yang lebih tinggi, bukan sekadar fungsional tetapi juga aspek prestis, aspek keamanan, atau aspek lainnya terhadap produk (barang dan jasa) yang dijual perusahaan.

Keputusan strategis yang cepat tersebut hanya dapat diambil oleh struktur organisasi yang ramping dan efektif. Untuk membentuk organisasi

tersebut salah satu jalan yang bisa ditempuh perusahaan adalah memiliki pekerja yang berkonsentrasi pada pekerjaan-pekerjaan strategis yang sesuai dengan *core-business*, sedangkan pekerjaan penunjang didelegasikan ke perusahaan *outsourcing*. Perusahaan akan menjadi lebih ramping sehingga perusahaan akan bergerak lebih gesit dalam merespon kebutuhan pasar sehingga keputusan-keputusan strategis menjadi lebih cepat dapat diambil dan diterapkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat menjadi keunggulan kompetitifnya.

5. Menjaga fleksibilitas rekrutmen pekerja

Menjalankan bisnis di masa persaingan yang ketat seperti sekarang ini pasti menghadapi risiko. Salah satu cara meminimalkan risiko bisnis yang dihadapi adalah dengan mengatur penggunaan pekerja pada pekerjaan penunjang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang harus dilakukan. Hal itu juga mencerminkan adanya fleksibilitas dalam rekrutmen pekerja. Jika perusahaan melakukan *outsourcing*, maka perusahaan akan mampu mempekerjakan lebih sedikit karyawan tetap karena kebutuhan pekerja untuk pekerjaan penunjang dapat dipenuhi oleh *vendor outsourcing* sesuai kebutuhannya.

Bisnis pasti mengalami masa atau kondisi 'naik-turun' dalam *business cycle*-nya. Hal ini pasti akan berdampak pada kinerja perusahaan bisnis. Terkait dengan penggunaan pekerja maka jika situasi bisnis sedang bagus dan dibutuhkan lebih banyak pekerja, maka kebutuhan pekerja untuk pekerjaan penunjang dapat dipenuhi dengan menambah pekerja *outsourcing*. Sebaliknya bilamana kondisi bisnis sedang memburuk maka perusahaan dapat melepas pekerja *outsourcing* yang tadinya digunakannya untuk mengurangi beban anggaran pengeluarannya. Artinya fleksibilitas rekrutmen pekerja sedapat mungkin dapat dijalankan untuk *non core business*-nya dan hal itu dapat dipenuhi dari pekerja *outsourcing* saja.

6. Mengurangi tekanan pekerjaan pada manajemen

Mengurusi SDM dan pekerjaan yang ditanganinya membutuhkan tenaga, waktu dan pikiran yang besar, sehingga seringkali dirasakan sebagai beban berat bagi manajemen. Manajemen bisnis saat ini banyak memilih mengurangi beban-beban tersebut agar dapat berkonsentrasi pada pengembangan dan inovasi produk, membuka pasar baru, menyiapkan sistem baru dan lainnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Alasan lainnya yang cukup kuat adalah keluarnya UU nomor 13/2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan *outsourcing* lainnya yang memungkinkan dilakukannya *outsourcing* untuk kebutuhan alih daya pekerja dan pekerjaan di suatu perusahaan yang membutuhkan jasa tersebut.

Harian Kompas

Sabtu, 21 Januari 2012 | 22:27 WIB

Inilah Putusan MK Soal Penghapusan "Outsourcing"!

JAKARTA, KOMPAS.com - Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan sebagian uji materil UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang diajukan Didik Suprijadi, pekerja dari Alinsi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML). Dalam putusannya MK menilai, pekerjaan yang memiliki obyek tetap tak bisa lagi dikerjakan lewat mekanisme kontrak atau *outsourcing*.

Nantinya, pekerja-pekerja seperti Didik Suprijadi, yang inti pekerjaannya membaca meteran listrik, tidak dibenarkan dipekerjakan secara *outsourcing* karena obyek kerjanya tetap. Sistem *outsourcing* atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan menggunakan jasa perusahaan penyedia tenaga kerja hanya bisa dilakukan untuk pekerjaan yang objeknya tak tetap. Objek tak tetap contohnya pekerjaan pembangunan. Berikut isi lengkap amar putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 itu:

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;
- Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;
- Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya. Karena putusan MK ini, maka dua pasal yang ada di UU nomor 13 tahun 2003 itupun berubah dengan dihilangkannya kalimat 'perjanjian kerja waktu tertentu' dan 'perjanjian kerja untuk waktu tertentu'.

'Bunyi dua pasal itu menjadi: Pasal 65 ayat 7 Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59'.

Pasal 66 ayat 2 huruf b Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Sebelum dihapuskan, dalam dua pasal itu terkandung kalimat perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dua frasa itu yang bermakna *outsourcing* sebelumnya disandingkan dengan kalimat perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Inti putusan MK ini artinya tak lagi memberi kesempatan pada sebuah perusahaan untuk memberikan pekerjaan yang sifat objeknya tetap meskipun itu bersifat penunjang seperti pengamanan, kurir dan lainnya. Alhasil, bank-bank yang saat ini banyak mempekerjakan *teller* atau *costumer service* menggunakan sistem *outsourcing* tidak dibenarkan lagi.

(Prawira Maulana)

11.6 PENYEBAB GAGALNYA *OUTSOURCING*

Pelaksanaan *outsourcing* dalam suatu perusahaan kadang mengalami beberapa kendala sehingga tidak bisa berjalan secara lancar. Beberapa penyebab kurang berjalan mulusnya dalam melakukan *outsourcing* adalah:

1. Kurang bulatnya keputusan manajemen

Manajemen sebagai pengelola perusahaan menempati posisi dan kekuatan strategis untuk membawa arah perusahaan ke tujuannya. Terkait dengan *outsourcing* dalam perusahaan seringkali manajemen perusahaan tidak secara bulat menyetujui rencana *outsourcing* tersebut, dengan berbagai alasan. Padahal dengan *outsourcing* tersebut perusahaan akan menerima dan memasukkan unsur sumber daya manusia baru kedalam sistem operasional perusahaan yang sudah pasti akan mempengaruhi sistem operasional yang sudah berjalan selama ini di perusahaan.

Pengaruh adanya *outsourcing* dalam perusahaan membutuhkan penanganan khusus pada awalnya yaitu pada masa penyesuaian masuknya unsur baru dalam sistem operasional perusahaan. Diperlukan komitmen, dukungan dan keterlibatan aktif manajemen perusahaan untuk membantu masa penyesuaian tersebut agar tidak menimbulkan gejolak, baik di kelompok pekerja yang sudah ada ataupun khususnya di pihak manajemen. Sebab, tanpa keterlibatan dari seluruh manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan, maka *outsourcing* akan menimbulkan gejolak atau riak dalam operasional perusahaan. Hal itu jika tidak ditangani secara arif dan bijaksana justru akan menghasilkan kinerja yang kurang baik bagi perusahaan.

Feby Dwi Sutianto - detikfinance
Kamis, 28/11/2013 13:24 WIB

Dahlan Iskan:

16.000 Pegawai *Outsourcing* PLN Diangkat Jadi Karyawan Tetap

Jakarta -Perusahaan pelat merah atau BUMN secara bertahap penyesuaian status tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) menjadi karyawan tetap. Hal ini telah dilakukan oleh PT PLN (Persero).

Menurut Menteri BUMN Dahlan Iskan, setidaknya sebanyak 16.000 tenaga kerja *outsourcing* di PLN telah diangkat menjadi karyawan tetap.

"*Outsourcing* PLN sampai kemarin diangkat 16.000 jadi karyawan tetap. Itu akan terus bertambah," ucap Dahlan usai rapat pimpinan Kementerian BUMN di Kantor Pusdiklat PLN Ragunan, Jakarta Selatan, Kamis (28/11/2013).

Hal senada dilakukan oleh BUMN besar lainnya seperti PT Telkom Tbk (TLKM) yang mengangkat sebanyak 14.000 tenaga *outsourcing* atau PT Pertamina (Persero) yang mengubah status 7.000 karyawan *outsourcing*-nya menjadi pegawai tetap.

Namun pengangkatan pegawai *outsourcing* menjadi karyawan tetap di lingkungan BUMN tetap harus melalui skema penilaian dan pengecekan yang ketat.

"Proses pengangkatan nggak bisa dilakukan langsung. Harus dilakukan pengecekan," sebutnya.

Dahlan enggan menjawab panjang saat ditanya apakah BUMN masih membutuhkan tenaga kerja *outsourcing*. Menurutnya kewenangan tersebut ada di masing-masing BUMN. Ia pun menambahkan, meskipun masih ada pegawai *outsourcing* di BUMN, upah yang diterima masih di atas ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). "Sudah semua malah banyak yang jauh di atasnya," jelasnya.

(feb/dnl)

2. Munculnya resistensi dari rencana *outsourcing*

Terdapat beberapa alasan munculnya resistensi karyawan terhadap rencana atau pelaksanaan *outsourcing* yang tentunya menjadikan iklim kerja di dalam perusahaan menjadi kurang sehat. Terjadi suasana saling curiga, saling mewaspada antar pekerja,

bahkan sampai munculnya kelompok-kelompok yang setuju, kurang setuju ataupun tidak setuju. Resistensi (penolakan) adanya *outsourcing* dari dalam perusahaan tersebut muncul di antaranya karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Adanya penentangan dari karyawan atau serikat pekerja, karena keberadaan pekerja *outsourcing* akan dapat mengganggu eksistensi dan kekuatan serikat pekerja.
- b. Kekhawatiran pekerja perusahaan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena bidang pekerjaannya nantinya diambil alih oleh pekerja dari *vendor outsourcing*.
- c. Kekhawatiran adanya *outsourcing* dapat merusak budaya perusahaan yang ada, karena masuknya pekerja *outsourcing* sudah pasti membawa budaya yang berbeda yang dibawa dari *vendor outsourcing* ke dalam budaya yang sudah terbangun di perusahaan pengguna *outsourcing*. Terjadinya benturan budaya perusahaan ini dapat mengakibatkan konflik dalam lingkungan perusahaan.
- d. Sistem yang sudah terbangun dengan baik di dalam perusahaan dan lama kerja seorang pekerja akan menumbuhkan rasa memiliki di setiap diri pekerja kepada pekerjaan yang dipegangnya. Di dukung struktur organisasi maka rasa memiliki yang tinggi dari pekerja terhadap pekerjaan yang dipegangnya akan membangun "kekuasaan" berupa kendali terhadap bidang kerja-bidang kerja yang ada dalam perusahaan. Masuknya pekerja dari *vendor outsourcing* dapat menimbulkan kekhawatiran dari pekerja perusahaan akan hilangnya kendali terhadap pekerjaan-pekerjaan yang selama ini dalam kekuasaannya.
- e. Kualitas *vendor outsourcing* lebih rendah kinerjanya. Masuknya pekerja *vendor outsourcing* dalam pekerjaan tertentu dalam perusahaan akan menimbulkan kekhawatiran dari pekerja perusahaan akan kualitas pekerjaan yang ditangani, apalagi dari pekerja yang tadinya mengerjakan pekerjaan tersebut. Pekerja perusahaan merasa tersisih dari pekerjaan yang tadinya di bawah kendalinya dan kini harus dilepas kemudian diberikan kepada pekerja *vendor outsourcing*. Sangat mungkin muncul dalam diri pekerja perusahaan persepsi atau keluhan yang berasal dari rasa iri bahwa kualitas kinerja *vendor outsourcing* dalam melakukan pekerjaan yang dahulu dikerjakannya ternyata tidak sebaik seperti saat dikerjakan sendiri oleh pekerja perusahaan.

3. Salah menentukan *vendor outsourcing*

Perusahaan pengguna pekerja *outsourcing* harus hati-hati, dan terencana sesuai *business plan* yang dimiliki perusahaan dalam menentukan *vendor outsourcing*. Penentuan *vendor outsourcing* oleh perusahaan pengguna harus hati-hati, dengan melihat reputasi, kualitas *vendor outsourcing* dan pekerja, serta kekhususan bidang pekerjaan serta biaya yang harus dikeluarkan perusahaan, serta sesuai kebutuhan dalam mendukung *business plan*. Jika hal itu tidak dilakukan secara baik oleh pengambil keputusan, maka hal ini bisa menjadikan keputusan melakukan *outsourcing* sebagai keputusan yang berisiko tinggi bagi perusahaan. Pemilihan *vendor outsourcing* yang kurang tepat misalnya, justru menjadikan manajemen banyak waktunya tersita untuk menyelesaikan konflik-konflik yang muncul antara perusahaan pengguna dengan *vendor outsourcing*. Konflik yang seringkali muncul karena ketidakhati-hatian dalam pengambilan keputusan adalah terkait dengan kontrak kerja antara perusahaan dengan *vendor outsourcing*.

SOAL-SOAL

1. Apakah setiap perusahaan harus melakukan *outsourcing* pekerja agar kinerja perusahaan baik?
2. Seringkali terjadi resistensi (penolakan) dari lingkungan internal perusahaan terhadap rencana perusahaan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*. Apa penyebab resistensi tersebut? Jelaskan dengan disertai contoh kongkrit!
3. Keberadaan *vendor outsourcing* bermanfaat bagi penyerapan tenaga kerja karena membuka penyerapan tenaga kerja yang lebih besar. Apa tantangan *vendor outsourcing* dalam perekonomian di suatu daerah?
4. Kegagalan perusahaan yang dicerminkan oleh turunnya kinerja perusahaan akibat penggunaan pekerja *outsourcing* sangat mungkin terjadi. Jelaskan dengan contoh kejadian dilakukannya *outsourcing* yang bisa menurunkan kinerja perusahaan!
5. Jelaskan yang dimaksud dengan jenis pekerjaan yang sesuai dengan *core business* dan *non core business* dari perusahaan jasa telekomunikasi!

Bab 12

PEKERJA SEKTOR INFORMAL

12.1 ARTI PENTING SEKTOR INFORMAL

Perkembangan jumlah penduduk kota cenderung pesat seiring dengan daya tarik kota yang lebih tinggi dibandingkan desa. Dari waktu ke waktu urbanisasi terus terjadi bahkan cenderung tidak bisa dibendung karena desa ternyata tidak bisa memberikan peluang yang semenarik kota oleh pandangan sebagian besar penduduknya. Tetapi perkembangan kota sebagai tujuan penduduk dari desa tersebut tidak serta merta bisa mengimbangi kecepatan kebutuhan pekerjaan. Sektor industri yang diharapkan dapat menyerap tenaga kerja yang masuk ke kota tersebut ternyata belum mampu juga menyerap tambahan calon pekerja tersebut.

Hal itu dikarenakan tidak semua calon pekerja tersebut memiliki *skill* (keterampilan) yang cukup untuk masuk ke sektor industri, ataupun alasan keterbatasan daya tampung sektor industri itu sendiri. Oleh karena para migran calon pekerja harus tetap dapat *survive* (bertahan) hidup di kota maka mereka memilih sektor informal sebagai sektor pilihan mata pencaharian, yang relatif lebih mudah dimasuki oleh mereka dengan kemampuan yang dimiliki.

Di perkotaan sektor informal ini bisa dengan mudah dilihat keberadaannya dan eksistensinya. Salah satu sektor informal di perkotaan yang mudah ditemui adalah pedagang kaki lima, dengan kegiatan usaha seperti warung nasi, penjual koran dan majalah, penjual rokok, penjual makanan kecil dan minuman, dan lain-lainnya. Mereka dapat dijumpai di pinggir-pinggir jalan yang ramai dilewati masyarakat atau di dekat gedung-gedung perkantoran, sekolah dan perguruan tinggi.

Eksistensi mereka sangat jelas terlihat khususnya di hari-hari dan jam kerja. Mereka menyediakan barang-barang kebutuhan sehari-hari bagi golongan ekonomi menengah ke bawah dengan harga yang terjangkau oleh golongan tersebut. Dari kebutuhan makan dan minum, kebutuhan alat tulis, rokok, atau koran dan majalah, dan lainnya. Bahkan tidak jarang konsumen sektor informal ini juga berasal dari golongan ekonomi atas, yang berusaha menghemat pengeluaran atau alasan praktis karena kedekatan lokasi kantor dengan tempat berjualan sektor informal tersebut.

Dalam kesehariannya terlihat dan dapat dirasakan bahwa sektor informal memiliki peranan penting dalam memberikan sumbangan bagi

pembangunan perkotaan, karena sektor informal di samping memenuhi kebutuhan masyarakat sehari-hari juga mampu menyerap cukup banyak tenaga kerja sehingga dapat mengurangi problem pengangguran di perkotaan dan membantu meningkatkan penghasilan kaum miskin di perkotaan. Selain itu, sektor informal melalui kewajiban iuran retribusi dan iuran lainnya ikut memberikan kontribusi bagi pendapatan pemerintahan kota.

Fenomena munculnya sektor informal tersebut juga terjadi di Indonesia. Perekonomian Indonesia yang terus mengalami pertumbuhan yang cukup baik dengan rata-rata selama 8 tahun terakhir sebesar 5,5% per tahun, tetapi pertumbuhan tersebut tidak serta merta hanya diisi oleh sektor formal saja tetapi diikuti keberadaan sektor informal. Tahun 2012 saja sektor informal telah menyumbang terhadap GDP Indonesia sekitar 40%, seperti yang disampaikan Ketua DPD RI Irman Gusman dalam acara Musyawarah Nasional Luar Biasa (Munaslub) Asosiasi Pedagang Kaki Lima Indonesia (APKLI), di Hotel Borobudur, Jakarta, (5/5/2013). Sektor informal juga mampu menyerap tenaga kerja yang cukup besar melengkapi sektor-sektor formal yang lebih memperoleh perhatian besar dari pemerintah.

Perhatian pemerintah yang cukup besar terhadap sektor formal tersebut dimungkinkan karena sektor formal lebih tertata karena terdaftar, memiliki organisasi, jumlah pekerja cukup banyak, modal cukup besar dan lainnya yang memudahkan pemerintah melakukan pembinaan. Perkembangan sektor formalpun menjadi lebih baik karena sektor formal yang tertata mempermudah pemerintah untuk memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang sektor ini berkembang lebih baik.

12.2 PENGERTIAN SEKTOR FORMAL DAN INFORMAL

Sektor usaha formal adalah lapangan atau bidang usaha yang mendapat izin dari pejabat berwenang dan terdaftar di kantor pemerintahan, seperti bisa dilihat di kantor pajak maupun kantor perdagangan dan perindustrian. Bentuk sektor formal di Indonesia dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) bentuk, yaitu:

1. BUMN (Badan Usaha Milik Negara);
2. BUMS (Badan Usaha Milik Swasta); dan
3. Koperasi

Istilah sektor informal dikemukakan oleh Keith Hart dalam Manning (1998) yang bermula dari penggambaran kehidupan angkatan kerja perkotaan yang berada di luar pasar tenaga kerja yang terorganisir. Pengertian dari sektor pekerjaan yang kurang terorganisir itu mencakup

pengertian yang seringkali diistilahkan secara umum dengan "usaha sendiri".

Terdapat banyak definisi/deskripsi tentang sektor informal di antaranya:

- (1) Keith Hart (1971), sektor informal adalah sektor usaha yang memiliki beberapa ciri yakni:
 - a) Bersifat padat karya, b) Bersifat kekeluargaan, c) SDM memiliki pendidikan formal rendah, d) Skala usaha kecil, e) Tidak ada proteksi pemerintah, f) Keahlian dan ketrampilan rendah, g) Usaha mudah dimasuki, h) Kondisi usaha relatif tidak stabil, dan i) Tingkat penghasilan rendah.
- (2) Kartini Sjahrir (1985), membuat garis besar kegiatan sektor informal ke dalam enam kategori yakni; a) sektor perdagangan, terdiri dari penjual makanan, penjual barang bekas, penjual obat-obat tradisional, penjual air, dan makelar, b) sektor jasa, terdiri dari pembantu rumah tangga, pelayan toko dan rumah makan, c) sektor industri pengolahan, terdiri dari dari pengrajin dan buruh kasar, d) sektor angkutan, terdiri dari pengemudi becak, pengemudi taksi, dan tukang ojek, e) sektor bangunan, terdiri dari kuli bangunan, dan f) sektor perbankan, misalnya rentenir.
- (3) Todaro dan Smith (2003) ciri-ciri sektor informal adalah sebagai berikut: a) Bidang kegiatannya bervariasi dan berskala kecil, b) Banyak menggunakan tenaga kerja dan usaha dimiliki perorangan, c) Teknologi sangat sederhana, d) Beroperasi seperti halnya perusahaan monopoli persaingannya dalam menghadapi penurunan pemasukan, e) Tenaga kerja tidak pernah mengalami pendidikan formal, f) Tidak mempunyai ketrampilan khusus, g) Tidak ada jaminan keselamatan kerja, h) Motivasi kerja hanya untuk kelangsungan hidup, i) Pendetang baru di desa/kota karena gagal di sektor formal, j) Tinggal di permukiman sederhana dan kumuh, dan k) Produktivitas dan pendapatan lebih rendah dari usaha-usaha besar.

12.3 KEKUATAN SEKTOR INFORMAL

1. Memiliki Daya Tahan dari Goncangan Ekonomi

Bertahannya sektor informal dari goncangan ekonomi telah membuka mata banyak pihak untuk memperhatikan dan menaruh perhatian pada sektor informal sebagai jaring pengaman bagi perekonomian jika terjadi kondisi yang memburuk pada perekonomian. Memahami aktivitas sektor informal tersebut dapat dilakukan dengan mencermati dan menganalisa dari faktor permintaan (pasar *output*) dan faktor penawaran.

Dari sisi permintaan, akibat krisis ekonomi pendapatan riil rata-rata masyarakat turun drastis dan terjadi pergeseran permintaan masyarakat, dari barang-barang sektor formal atau impor (yang harganya relatif mahal) ke barang-barang sederhana buatan sektor informal (yang harganya relatif murah). Misalnya, sebelum krisis terjadi, banyak pegawai-pegawai kantor, mulai dari kelas menengah hingga tinggi makan siang di restoran-restoran mahal di luar kantor. Di masa krisis, banyak dari mereka merubah kebiasaan dari makan siang di tempat yang mahal ke rumah-rumah makan sederhana atau warung-warung murah di sekitar kantor mereka.

Dari sisi penawaran, akibat banyak orang di-PHK-kan ditambah lagi dengan sulitnya angkatan kerja baru mendapat pekerjaan di sektor formal, maka *supply* tenaga kerja ke sektor informal meningkat. Kemampuan sektor informal untuk bertahan bahkan berkembang dalam kondisi kritis menjadikan sektor ini masih mampu menyerap tenaga kerja baru ketika sektor formal justru mem-PHK pekerjanya. Kemampuan menyerap tenaga kerja inilah yang menjadi keunggulan sektor ini, hal ini terjadi karena sektor informal sangat fleksibel untuk menyesuaikan dirinya dengan perubahan kondisi ekonomi sehingga sektor informal ini bisa tetap eksis dengan merubah bentuk usahanya sesuai dengan kebutuhan pasar.

Selain itu, relatif kuatnya daya tahan sektor informal selama krisis juga dimungkinkan karena tingginya motivasi pengusaha di sektor tersebut dalam mempertahankan kelangsungan usahanya. Para wirausaha memiliki motivasi kuat untuk terus bertahan dalam bisnis ini, karena alasan usaha ini menjadi sumber pendapatannya yang menopang kehidupan dirinya, keluarga, dan pekerjanya. Mempertahankan usaha sektor informal ini berarti juga mempertahankan hidupnya, oleh karenanya sektor informal ini harus tetap diupayakan dapat bertahan hidup walaupun terjadi guncangan ekonomi sebesar dan sekuat apapun.

2. Dimilikinya Keahlian Khusus

Bila dicermati semua produk (barang dan jasa) yang dihasilkan sektor informal lebih mengandalkan keahlian khusus yang diperoleh bukan dari pendidikan formal. Misalnya untuk menghasilkan makanan yang enak di warung makanan, bisa diperoleh dengan keahlian memasak begitu pula untuk menghasilkan barang kerajinan yang menarik dan unik juga hanya didasarkan dari dimilikinya keterampilan khusus yang bukan berasal dari pendidikan formal. Di sinilah keunggulan lain sektor informal, yang selama ini terbukti bisa membuat mereka tetap bertahan walaupun persaingan di sektor formal termasuk barang impor sangat tinggi. Keahlian khusus tersebut biasanya dimiliki pekerja atau pengusaha secara turun temurun, dari generasi ke generasi ataupun jika dari pendidikan adalah hasil pelatihan dan pendampingan dari lembaga yang berwenang.

3. Menyerap banyak tenaga kerja

Sektor informal yang pada umumnya adalah usaha skala kecil bersifat padat karya. Artinya sektor informal mampu menyerap tenaga kerja relatif besar. Sementara itu jenis sektor informal cukup banyak dan beragam, sehingga kemampuan sektor ini menyerap tenaga kerja yang kurang berpendidikanpun cukup besar. Keterampilan pekerja lebih diutamakan di sektor informal karena usaha di sektor ini tidak membutuhkan persyaratan pendidikan formal tetapi betul-betul berdasarkan kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas.

4. Permodalan

Semua kegiatan bisnis membutuhkan modal kerja. Besar kecilnya modal ini akan menentukan daya tahan dan perkembangan usaha itu. Kebanyakan pengusaha di sektor informal menggantungkan modal kerjanya dari modal tabungan, pinjaman atau mengumpulkan dari beberapa orang yang berminat. Baru dalam perkembangan usahanya jika terlihat memiliki prospek baik akan bisa memperoleh tambahan modal kerja dari lembaga keuangan bukan bank atau bank, lembaga swata serta pemerintah.

Perkembangan usaha sektor informal akan terus membaik bilamana di samping prospek usaha yang cerah juga adanya tambahan dana untuk investasi. Misalnya kebutuhan dana investasi bagi perluasan usaha berupa pembangunan warung permanen menggantikan warung tenda atau gerobak yang dimilikinya. Atau juga dimungkinkan dibuka cabang di beberapa lokasi karena usahanya mampu berkembang cepat.

12.4 KELEMAHAN SEKTOR INFORMAL

Di samping keunggulan-keunggulan yang dimiliki sektor Informal, sektor ini juga memiliki kelemahan-kelemahan yang perlu diantisipasi. Adapun kelemahan-kelemahan yang menjadi penghambat perkembangan sektor informal di antaranya adalah:

1. Lemahnya akses ke lembaga keuangan

Pada awal usahanya sektor informal masih mengandalkan modal sendiri di dalam menjalankan usahanya. Semakin berkembangnya usaha sektor informal semakin membutuhkan tambahan dana untuk bisa berkembang semakin baik. Tetapi hal ini biasanya tidak mudah dilakukan karena lemahnya akses sektor informal ke lembaga keuangan resmi, baik bank umum atau Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

Lemahnya akses ini biasanya terjadi karena sektor informal tidak memiliki aset, misalnya tanah bersertifikat sehingga sektor informal tidak

dapat memiliki agunan di dalam memenuhi persyaratan pengambilan kredit untuk menambah modal usahanya. Lokasi tempat usaha sektor informal biasanya hanya 'menempel' di emperan bangunan/kantor, menempati tanah kosong milik orang lain, menggunakan trotoar jalan/tempat pejalan kaki, atau hanya memakai gerobak dorong.

2. Lemahnya akses ke pemerintah

Sektor informal memang identik dengan usaha sederhana yang di dalam menjalankan usahanya tidak memiliki surat izin usaha dan sejenisnya. Pemilik usaha kurang menguasai peraturan perundangan yang berlaku, sehingga seringkali menjadi lawan petugas penerbitan karena lokasi usahanya menggunakan lokasi yang mengganggu lalu lintas atau ketertiban umum.

Kondisi tersebut menjadikan sektor informal seringkali menjadi sektor yang berposisi sebagai 'lawan' pemerintah. Padahal sektor ini sangat penting bagi perekonomian suatu daerah, karena kekuatan-kekuatan yang dimilikinya. Akibat kurang dekatnya dengan pemerintah maka akses sektor informal ke pemerintah lemah, padahal pemerintah memiliki banyak program untuk pengembangan usaha ini. Komunikasi yang kurang terjalin baik antara sektor informal dengan pemerintah menjadi kendala bagi pengembangan sektor ini.

3. Pengetahuan minim mengenai manajemen bisnis

Manajemen sektor informal adalah manajemen yang sederhana. Biasanya sektor informal dijalankan dengan manajemen keluarga. Pemilik sekaligus menjadi pengelola usaha, keuangan, produsen dan sekaligus pemasaran. Ketika usaha berkembang barulah dilibatkan anggota keluarga untuk membantu usahanya, biasanya di bagian produksi dan pelayanan.

Manajemen bisnis yang baik hampir tidak diketahui pemilik atau pengelola sektor informal. Pengetahuan minim mengenai manajemen bisnis menjadikan persoalan pengelolaan keuangan, pencatatan/administrasi dan tentunya penyusunan rencana usaha hampir tidak diketahuinya secara formal. Hanya pengetahuan berdasarkan pengalaman saja yang dimilikinya dan itulah yang membantu sektor ini bisa berjalan.

Padahal kemampuan menyusun laporan laba/rugi, merencanakan kegiatan bisnis serta menyusun permohonan kredit modal kerja atau investasi sangat dibutuhkan di dalam mengembangkan usaha sektor informal ini. Kelemahan-kelemahan ini serta tidak adanya agunan menjadi kendala bagi usaha di sektor informal dapat dikembangkan secara cepat. Oleh karena itu, mempelajari dan menguasai manajemen bisnis perlu dilakukan oleh sektor informal untuk bisa menjalankan usaha lebih baik.

Bisnis sektor informal akan menjadi lebih terencana, terarah, memiliki strategi dan memiliki target keberhasilan, sehingga dapat lebih pasti dalam mencapai kesuksesan.

4. Penyediaan bahan-bahan baku yang murah dan kontinyu

Sebuah usaha termasuk sektor informal harus memiliki sumber bahan baku yang murah dan kontinyu, agar usahanya bisa tetap eksis. Tetapi keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki sektor informal, baik lemahnya akses ke lembaga keuangan dan pemerintah telah menjadikan sektor ini seringkali kesulitan ketika harga bahan baku tidak stabil. Harga yang cenderung tinggi akhirnya menjadikan kemampuan sektor ini memperoleh bahan baku menjadi terganggu karena modal yang dimiliki seringkali tidak bisa menjangkau harga bahan baku yang naik tersebut.

Untuk itu sektor informal perlu membentuk kelompok usaha sejenis agar dapat memperoleh bahan baku dengan harga murah karena membeli dalam jumlah banyak. Melalui kelompok usaha sejenis maka *bargaining power* usaha ini semakin kuat dalam menghadapi *supplier*, sehingga *supplier* akan juga lebih memperhatikan permintaan kelompok usaha ini.

5. Kurang dikuasainya teknologi baru

Sektor informal sering diidentikan dengan teknologi sederhana. Tetapi dengan berkembangnya usaha di sektor informal ini serta perkembangan teknologi yang ada akhirnya menuntut sektor ini dapat menggunakan teknologi yang tidak lagi sederhana. Hal ini terkait dengan tuntutan konsumen dalam perbaikan kualitas produk, ataupun kualitas pelayanan. Tetapi perkembangan teknologi yang sangat cepat seringkali tidak dapat tertangani oleh sektor informal ini dengan baik.

Permasalahan yang sering dihadapi dalam penguasaan teknologi baru adalah kualitas SDM di sektor informal yang kurang mampu menangani teknologi baru secara baik. Oleh karenanya penguatan kualitas SDM di sektor informal menjadi sangat penting dilakukan, karena perkembangan teknologi yang pesat tersebut hanya dapat dikuasai oleh SDM yang handal.

12.5 PEKERJAAN FORMAL DAN INFORMAL

Perkembangan pekerjaan informal dan formal di Indonesia tahun 2010 sampai 2013 menunjukkan bahwa pekerjaan informal memiliki persentase lebih besar dibandingkan dengan pekerjaan formal. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan informal memiliki peran penting di dalam menampung pekerja yang tidak terserap di sektor formal, bahkan jumlah dayaampungnya lebih besar dibandingkan dengan sektor formal. Meskipun

secara persentase kemampuan sektor informal dari tahun 2011 sampai tahun 2013 mengalami sedikit penurunan yaitu dari 54,7% di tahun 2011 menjadi 53,6% di tahun 2013 tetapi sektor ini masih mampu menampung pekerja lebih besar dibandingkan sektor formal. Hal ini dikarenakan sektor informal memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam menyikapi perubahan kondisi ekonomi ataupun persaingan bisnis, dibandingkan sektor formal.

Dewi Rachmat Kusuma - detikfinance

Minggu, 05/05/2013 14:22 WIB

70% Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Disumbang Sektor Informal

Jakarta -Perekonomian Indonesia memang sedang tumbuh. Namun, pertumbuhan ekonomi tersebut tidak didukung oleh pertumbuhan yang baik di sektor informal seperti Pedagang Kaki Lima (PKL). Padahal, sebesar 70% perekonomian Indonesia ditopang oleh sektor informal.

Demikian dikatakan Ketua DPD RI Imman Gusman dalam acara Musyawarah Nasional Luar Biasa (Munaslub) Asosiasi Pedagang Kaki Lima Indonesia (APKLI), di Hotel Borobudur, Jakarta, Minggu (5/5/2013).

Dia mengatakan, tingginya angka sektor informal dalam perekonomian Indonesia ini juga ikut menyumbang terhadap GDP Indonesia sebesar 40%. "Ini angkanya cukup tinggi. PKL kalau dikelola dengan baik ini sebuah potensi bangsa. Berbeda kalau ekonomi atas kebanyakan asingnya lebih menonjol, saya yakin sektor ini tidak ada satu pun yang asing," kata Imman.

Terkait hal itu, pihaknya mendorong berbagai pihak untuk bisa bekerjasama mendukung keberadaan PKL sebagai bagian dari ekonomi Indonesia yang memiliki bak mengembangkan usahanya di Indonesia.

"Maka kita menuntut hak atas ini. Kondisi kita di sektor formal belum mampu mendukung, makanya butuh sektor informal. Sektor formal tumbuh tapi tidak secepat tumbuhnya lapangan kerja yang dibutuhkan," ujarnya.

Untuk itu, Imman berharap melalui APKLI ini bisa menjadi wadah untuk bisa mengesahkan keberadaan PKL demi perkembangan ekonomi di sektor informal.

"PKL ini marketnya besar. Kenapa tidak berkembang karena tidak terorganisasi, tidak terdaftar, tidak tertib. Harapan melalui asosiasi ini, kita bisa kokoh dan disiplin agar diterima masyarakat dan berkembang," kata dia.

(ang/ang)

Pekerjaan di sektor formal terjadi sebaliknya, perkembangan kemampuan menyerap tenaga kerjanya cenderung naik. Meskipun jumlahnya masih lebih kecil dibandingkan dengan pekerjaan di sektor informal. Tahun 2011 hanya 45,3% kemudian naik menjadi 46,4% di tahun 2013.

Dilihat dari jenis kelaminnya, menunjukkan bahwa di sektor pekerjaan informal laki-laki lebih dominan jumlahnya dibandingkan perempuan, yaitu di tahun 2011 laki-laki sebanyak 59,8% sedangkan perempuan hanya sebanyak 40,2%. Dominasi pekerja laki-laki terus terjadi sampai Mei 2013 yaitu sebanyak 59,2% laki-laki di pekerjaan informal sedangkan perempuan hanya sebesar 40,8%.

Begitu pula yang terjadi di sektor formal, pekerja laki-laki jumlahnya lebih banyak dibandingkan perempuan selama tahun 2011 sampai 2013. Tahun 2011 sebanyak 64,7% laki-laki sedangkan perempuan sebesar 35,3%. Sampai bulan Mei 2013 kondisi tersebut belum berubah, laki-laki masih mendominasi dalam pekerjaan formal dengan persentase sebesar 64,6% sedangkan perempuan hanya 35,4%.

Tabel 12.1
Persentase Pekerjaan Informal dan Formal
Tahun 2011-2013

Variabel	Agustus 2011	Agustus 2012	Mei 2013
1. Informal:	54,7	53,6	53,6
* Laki-laki	59,8	59,6	59,2
* Perempuan	40,2	40,4	40,8
2. Formal:	45,3	46,4	48,4
* Laki-laki	64,7	65,5	64,6
* Perempuan	35,3	34,5	35,4

Sumber: BPS, Keadaan Pekerja di Indonesia, 2013

SOAL-SOAL

1. Diyakini oleh banyak ahli bahwa sektor informal mendampingi sektor formal cukup berperan dalam mendukung perkembangan ekonomi khususnya ekonomi kota. Jelaskan perbedaan dan persamaan antara sektor formal dan sektor informal!
2. Perkembangan sektor informal dapat terhambat karena masih adanya beberapa kelemahan yang dimilikinya. Jelaskan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengeliminir kelemahan-kelemahan yang dimiliki sektor informal, baik oleh lembaga swasta ataupun pemerintah!

3. Sektor informal seringkali dilupakan untuk dikembangkan oleh pemerintah walaupun pada saat tertentu sering dijadikan jaring pengaman bagi pemecahan problem pengangguran. Apakah Saudara setuju bahwa sektor informal perlu dikembangkan? Berikan dasar jawaban Saudara tersebut!
4. Sektor informal seringkali dijadikan "kambing hitam" persoalan-persoalan ketertiban dan kebersihan lingkungan di perkotaan. Berikan contoh kongkritnya dan analisisnya dengan baik!
5. Sektor informal dapat berkembang dengan baik di Indonesia, baik dilihat dari jumlah usaha, penyerapan tenaga kerja atau nilai penjualannya. Apakah menurut Saudara hal itu terjadi karena dimilikinya jiwa kewirausahaan yang kuat dari pelaku sektor informal? Jelaskan dengan baik jawaban Saudara dengan contoh kongkritnya!

Bab 13

PENGANGGURAN DAN INFLASI

13.1 PENGANGGURAN

Pengangguran adalah seseorang atau sekelompok orang yang termasuk angkatan kerja yang tidak dapat bekerja dan sedang mencari pekerjaan menurut referensi tertentu. Pengangguran tersebut dapat dibedakan berdasarkan:

1. Kemauannya

- a) Pengangguran terpaksa yaitu seseorang atau sekelompok orang yang tidak dapat memperoleh pekerjaan, meskipun ia (mereka) bersedia menerima pekerjaan dengan tingkat upah yang lebih rendah dari tingkat upah yang semestinya.
- b) Pengangguran sukarela yaitu orang atau sekelompok orang yang memilih untuk menganggur daripada menerima pekerjaan dengan upah lebih rendah dari yang seharusnya diterimanya.

2. Faktor penyebabnya

- a) Pengangguran konjungtural yaitu pengangguran yang disebabkan turunya kegiatan ekonomi.
- b) Pengangguran struktural yaitu pengangguran yang disebabkan perubahan struktural ekonomi suatu negara atau daerah.
- c) Pengangguran musiman yaitu pengangguran yang disebabkan oleh fluktuasi kegiatan produksi dan distribusi barang serta jasa yang dipengaruhi oleh kondisi musim. Baik oleh perubahan iklim (cuaca) atau kebiasaan masyarakat.
- d) Pengangguran teknologis yaitu pengangguran yang terjadi oleh karena perubahan teknologi produksi.
- e) Pengangguran wanita yaitu pengangguran yang disebabkan oleh adanya kebiasaan masyarakat suatu daerah atau negara untuk melarang kaum wanita bekerja.
- f) Pengangguran geografis yaitu pengangguran yang terjadi karena adanya isolasi geografis suatu daerah terhadap kegiatan ekonomi.

- g) Pengangguran budaya yaitu pengangguran yang dikarenakan budaya suatu masyarakat yang masih rendah sehingga mereka kurang mau untuk berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi.

13.2 INFLASI

Inflasi adalah proses kenaikan harga-harga barang secara terus menerus. Kenaikan harga-harga barang umum dapat diukur melalui beberapa indeks di antaranya *Consumer Price Index (CPI)*, *Wholesale Price Index (WPI)* atau *GNP Deflator*.

1. *CPI* adalah indeks yang menunjukkan biaya untuk membeli (mengonsumsi) oleh Rumah Tangga untuk keperluan hidup.
2. *WPI* adalah indeks yang menunjukkan harga sejumlah barang pada tingkat perdagangan besar.
3. *GNP deflator* adalah indeks yang berasal dari pembagian GNP nominal atau harga berlaku dengan GNP riil.

13.2.1 Jenis Inflasi

A. Menurut Sifatnya (Angka Inflasi)

1. *Creeping Inflation* (inflasi merayap) adalah inflasi dengan ciri angka inflasi kurang dari 10%.
2. *Galloping Inflation* (inflasi menengah) adalah inflasi dengan ciri angka inflasi di atas 10% sampai 300%.
3. *Hyper Inflation* (inflasi tinggi) adalah inflasi dengan ciri angka inflasi di atas 300%.

B. Menurut Asal Inflasi

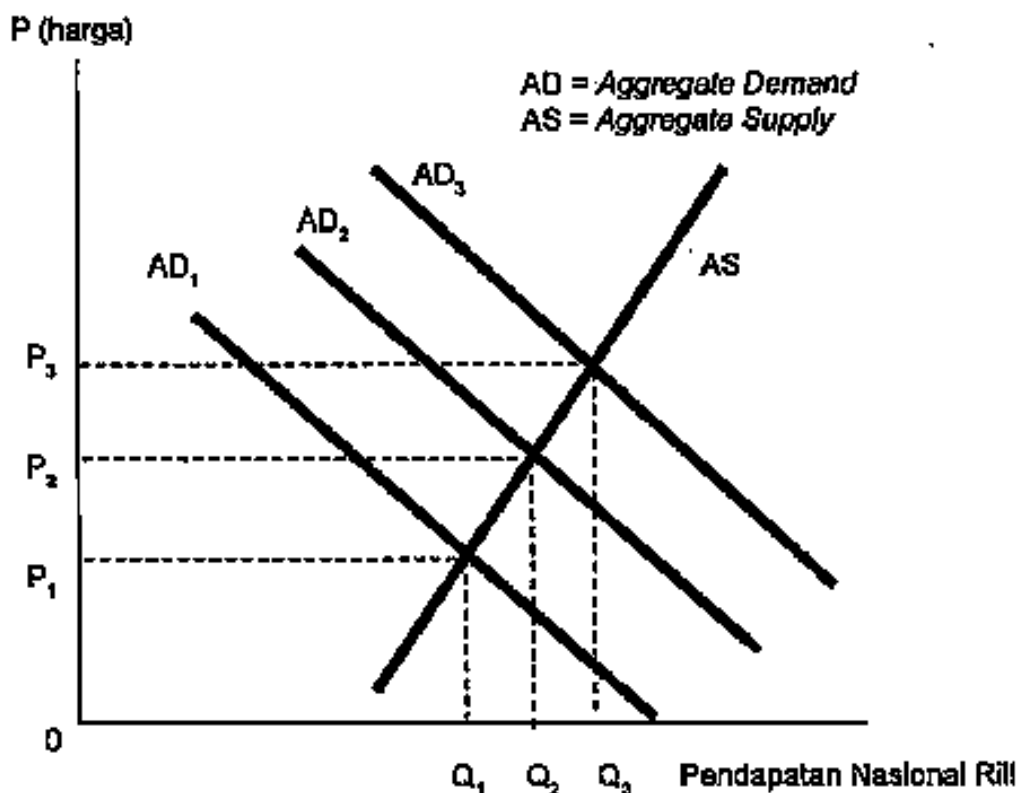
1. *Imported Inflation* adalah inflasi yang berasal dari luar yang terikat pada harga barang-barang impor. Misalnya harga ban mobil yang berasal dari impor naik terus menerus akibat biaya produksi di negara tempat perusahaan pembuat ban berasal.
2. *Domestic Inflation* adalah inflasi yang berasal dari dalam suatu negara (domestik) yang terikat pada harga barang-barang domestik. Misal harga barang kebutuhan sehari-hari seperti sabun yang diproduksi di negara tersebut naik harganya karena harga bahan bakunya juga mengalami kenaikan, sehingga biaya produksi dan harga jual ikut naik.

C. Menurut Sebabnya

1. Demand-pull Inflation

Demand Pull Inflation atau inflasi karena tarikan permintaan terjadi bilamana perusahaan atau industri tidak mampu dengan cepat memenuhi kenaikan permintaan produk dari masyarakat (konsumen). Terjadinya kekurangan produk akan menyebabkan kenaikan harga-harga produk di pasar.

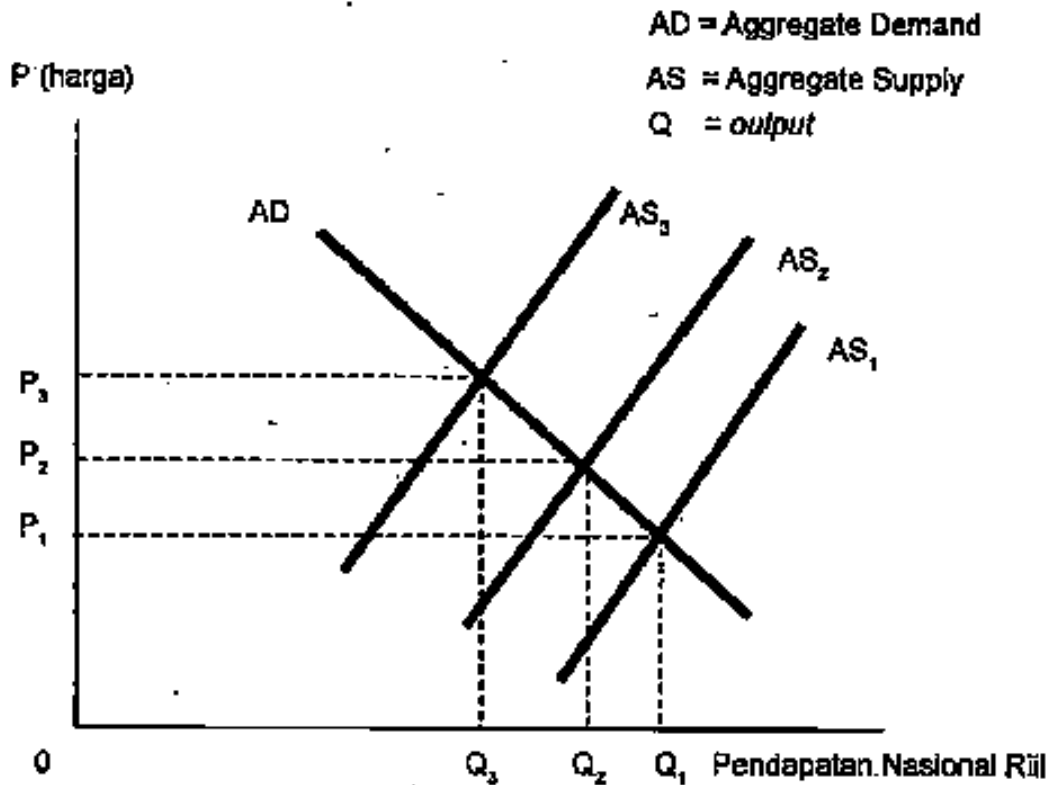
Dalam Gambar 13.1 proses inflasi terjadi dimulai dari kondisi keseimbangan pasar akibat perpotongan antara AD_1 dan AS yang ditunjukkan oleh harga = P_1 dan kuantitas = Q_1 . Kenaikan permintaan agregat dari masyarakat (konsumen) dicerminkan oleh kurva AD_2 , sehingga dicapai keseimbangan baru yaitu perpotongan antara AD_2 dengan AS yang ditunjukkan oleh harga = P_2 dan kuantitas = Q_2 . P_2 yang lebih tinggi dibandingkan P_1 ($P_2 > P_1$) menunjukkan adanya kenaikan harga produk atau terjadi inflasi. Bila permintaan agregat terus naik ke AD_3 maka keseimbangan baru akan ditunjukkan oleh perpotongan AD_3 dengan AS yang dicerminkan oleh harga = P_3 dan kuantitas = Q_3 . Nilai $P_3 > P_2 > P_1$ maka berarti telah terjadi kenaikan harga produk lagi atau terjadi inflasi.



Gambar 13.1
Demand-Pull Inflation

2. *Cost push inflation*

Cost Push Inflation atau inflasi karena dorongan kenaikan biaya produksi terjadi bilamana perusahaan atau Industri mengalami kenaikan harga faktor *input* produksi. Misalnya kenaikan harga bahan baku, kenaikan upah tenaga kerja, dan kenaikan BBM yang digunakan untuk produksi. Akibatnya dengan jumlah modal kerja yang sama akan dihasilkan unit produk yang lebih sedikit dengan harga yang lebih tinggi.



Gambar 13.2
Cost Push Inflation

Dalam Grafik di atas, proses inflasi terjadi dimulai dari kondisi keseimbangan pasar akibat perpotongan antara AD dan AS_1 yang ditunjukkan oleh harga = P_1 dan kuantitas = Q_1 . Kenaikan biaya faktor *input* produksi mengakibatkan AS_1 bergeser ke kiri atas atau menjadi AS_2 , sehingga dicapai keseimbangan baru yaitu perpotongan antara AD dengan AS_2 yang ditunjukkan oleh harga = P_2 dan kuantitas = Q_2 . $P_2 > P_1$ menunjukkan adanya kenaikan harga produk atau terjadi inflasi. Bila biaya produksi naik terus akibat adanya kenaikan harga faktor *input* produksi lagi maka AS_2 akan bergeser ke kiri atas menjadi AS_3 maka dicapai keseimbangan baru yang ditunjukkan oleh perpotongan AD dengan AS_3 yang dicerminkan oleh harga = P_3 dan kuantitas = Q_3 . Karena $P_3 > P_2 > P_1$ berarti terjadi kenaikan harga produk lagi atau terjadi inflasi.

13.2.2 Efek Inflasi

1) Efek terhadap Distribusi Pendapatan

Menguntungkan bagi pegawai yang memperoleh penyesuaian gaji di atas tingkat inflasi dari perusahaan tempat ia bekerja. Misal inflasi yang terjadi 10% tetapi kenaikan gaji sebesar 15%. Tetapi inflasi akan merugikan bagi pegawai yang bergaji tetap tanpa penyesuaian gaji, karena pendapatan riilnya akan turun dengan adanya inflasi.

2) Efek terhadap Alokasi Faktor Input Produksi

Kenaikan harga akan mendorong produsen tertentu menaikkan *output*. Perubahan alokasi faktor produksi akan terjadi karena adanya produsen yang membutuhkan faktor *input* produksi lebih besar untuk dapat menghasilkan *output* yang lebih banyak.

3) Efek terhadap Penanaman Modal Spekulatif

Kenaikan harga jual aset-aset tertentu, seperti rumah dan tanah seringkali lebih tinggi dibandingkan dengan inflasi barang-barang konsumsi. Terjadinya inflasi akan mendorong pemilik dana yang berlebih membeli (menanamkan dananya) pada aset-aset spekulatif seperti tanah, rumah ataupun emas yang diharapkan dapat memberikan kenaikan nilai aset lebih tinggi dibandingkan inflasi pada umumnya.

4) Efek terhadap Tingkat Bunga Nominal

Inflasi akan mendorong kenaikan bunga nominal, karena yang akan dinikmati oleh pemilik tabungan, dan deposito adalah tingkat bunga riil. Agar dana pihak ketiga di bank tidak menurun karena pemilik dana merasa *return* penanaman dana di bank kecil maka biasanya bank akan menaikkan tingkat bunga nominal. Hal ini mengacu pada formula *Fisher*.

$$\text{Tingkat bunga nominal} = \text{tingkat bunga riil} + \text{tingkat inflasi}$$

5) Efek terhadap Neraca Perdagangan

Inflasi yang tidak terkendali di suatu negara akan mengakibatkan harga barang dan jasa meningkat dan menjadi relatif lebih mahal dibandingkan harga barang dan jasa di luar negeri. Hal itu dapat mengakibatkan impor barang meningkat dan menimbulkan defisit Neraca Perdagangan, karena impor barang lebih besar dari eksportnya.

13.2.3 Mengurangi Dampak Inflasi

1) Kebijakan Moneter

- a) Cadangan Wajib Minimum (CWM) atau *Reserve Requirement* (RR) adalah sejumlah alat likuid yang tersimpan di dalam rekening bank yang harus ada di Bank Indonesia sebesar persentase

tertentu dari kewajiban lancar bank tersebut. CWM akan mempengaruhi jumlah dana yang bisa dipinjamkan (dikreditkan) ke masyarakat. Jika CWM naik maka akan memperkecil jumlah dana yang bisa dipinjamkan ke masyarakat. Bila kredit ke masyarakat terbatas jumlahnya maka Jumlah Uang Beredar (JUB) juga akan terkendali sehingga tingkat inflasi terkendali.

- b) Menaikkan diskonto (bunga Bank Sentral ke bank umum), sehingga bank umum akan sedikit melakukan pinjaman dari Bank Sentral dan pemberian kredit ke masyarakat oleh bank umum menjadi terbatas. Hal ini akan berakibat JUB terkendali, sehingga dapat menekan tingkat inflasi.
- c) Jual beli surat berharga oleh Bank Indonesia (operasi pasar terbuka), dapat melalui Sertifikat Bank Indonesia (SBI) maupun intervensi rupiah melalui Fasilitas Simpanan Bank Indonesia (FASBI). Bilamana SBI dijual oleh BI kepada bank umum maka JUB menurun dan inflasi dapat ditekan. Begitu pula melalui aktivitas FASBI akan dapat mempengaruhi JUB dan inflasi.

2) Kebijakan Fiskal

Naiknya jumlah uang beredar di masyarakat di antaranya dapat disebabkan oleh pengeluaran pemerintah (G) yang tinggi. Baik melalui dana yang mengalir dari proyek-proyek pemerintah untuk pembelian kebutuhan proyek, upah pekerja serta gaji pegawai pemerintah dan TNI/Polri yang tinggi. Untuk mengurangi JUB maka dapat dilakukan dengan cara mengurangi pengeluaran pemerintah (G) dan menaikkan pajak (Tx) yang akan mengurangi *aggregate demand*. Naiknya pajak (Tx) akan mengurangi pendapatan *disposable* perorangan (Yd) karena $Yd = Y - Tx$. Naiknya pajak (Tx) juga akan mengurangi keuntungan bersih perusahaan-perusahaan, karena $EBT (Earning Before Tax) - Tx = EAT (Earning After Tax)$.

3) Kebijakan Harga Tertinggi

Menentukan harga barang-barang khususnya yang dominan mempengaruhi inflasi pada tingkat harga tertentu akan dapat menahan harga barang-barang agar tidak naik dengan tidak terkendali, sehingga dapat (walaupun) menyebabkan inflasi menjadi terkendali. Pengawasan oleh pemerintah untuk menahan harga barang-barang agar tidak naik di atas harga tertinggi yang sudah ditentukan sangat diperlukan melalui pengawasan pasar dan jika ada kenaikan harga barang-barang di atas yang ditentukan dapat dilakukan operasi pasar untuk memperbesar *supply* barang, sehingga dapat menurunkan harga barang-barang tersebut.

Wiji Nurhayat - detikfinance
 Senin, 03/02/2014 19:16 WIB

Impor Cabai dan Bawang Merah Dibuka untuk Tekan Inflasi

Jakarta -Kementerian Perdagangan (Kemendag) telah membuka pendaftaran secara *online* rencana impor cabai dan bawang merah bagi para importir. Langkah ini untuk menekan laju inflasi di awal tahun.

Para importir diminta untuk tidak ragu segera mengajukan izin impor kedua produk hortikultura tersebut. Asalkan waktu impornya tak bersamaan dengan masa panen raya di dalam negeri.

"Ketentuan impor cabai dan bawang merah itu dibuka. Sistem pengajuan lewat *online* dan sudah berjalan. Pengusaha sudah bisa antisipasi bagaimana kekurangannya sesuai rekomendasi waktu yang tidak boleh datang saat masa panen," kata Wakil Menteri Perdagangan (Wamendag) Bayu Krisnamurthi saat berdiskusi dengan media di Kantor Kementerian Perdagangan Jalan Ridwan Rais Jakarta, Senin (3/02/2014).

Ia berharap gangguan banjir dan bencana alam di bulan Februari menurun. Sehingga angka inflasi tidak sebesar bulan Januari 2014.

"Tidak dapat dipungkiri inflasi tinggi di bulan Januari disebabkan gangguan distribusi karena bencana alam dan banjir di negara kita. Kita berharap sekarang sudah mulai reda, mudah-mudahan gangguan sudah mulai berkurang. Kita berharap Februari ini akan lebih baik dan rendah," ungkap Bayu.

Menurut Bayu, adanya gangguan distribusi menjadi penyebab harga bahan kebutuhan pokok mengalami lonjakan. Bahkan dari angka inflasi di bulan Januari 2014 sebesar 1,07%, disumbang cukup besar dari bahan makanan.

"Bahan makanan menjadi kontributor terbesar dengan 2,77%. Ini tidak dapat dipungkiri karena gangguan distribusi karena bencana dan banjir di negara kita. Cabai rawit, cabai merah, daging ayam ras dan telur ayam penyumbang yang paling tinggi. Produk olahan relatif stabil," imbuhnya.

4) Kebijakan menaikkan penawaran *output*

Jika penawaran *output* dapat dinaikkan sampai kondisi *Supply > Demand* maka tidak akan terjadi kekurangan ketersediaan barang di pasar yang dapat mendorong terjadinya inflasi. Menaikkan penawaran *output* (barang) dapat dilakukan di antaranya dengan membuka impor barang-barang yang dominan menyebabkan inflasi atau memperbesar *output* dari perusahaan-perusahaan domestik. Memperbesar *output* perusahaan-perusahaan domestik dapat dilakukan di antaranya melalui perbaikan kebijakan perizinan untuk mempermudah perluasan pabrik, pembebasan bea masuk (pajak impor) bahan baku, dan pendirian pabrik baru.

13.3 KURVA PHILLIPS

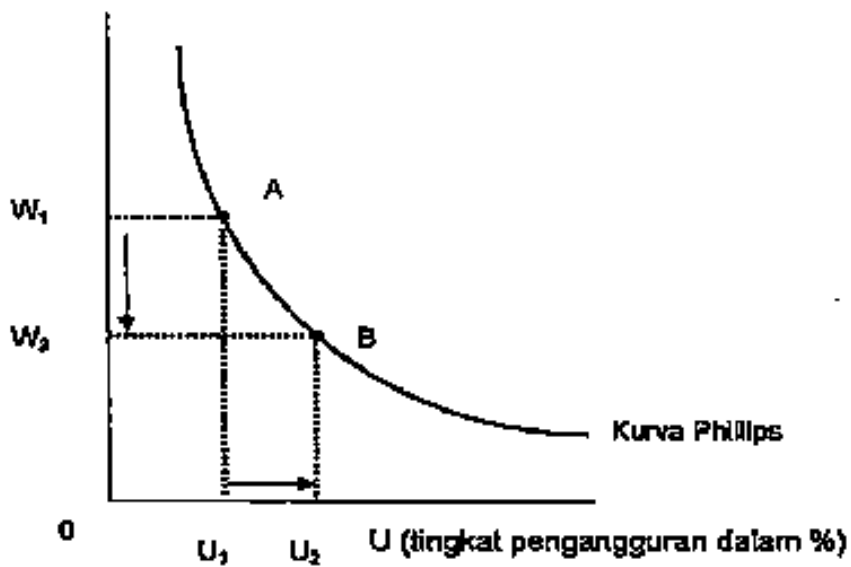
Pengamatan dan penganalisaan tentang hubungan antara tingkat inflasi dengan pengangguran sudah mendapat perhatian dari para ahli, karena terjadi fenomena yang menarik dari hubungan dua variabel tersebut. Penelitian tentang hubungan antara tingkat inflasi dengan pengangguran yang menghasilkan temuan terkenal adalah hasil penelitian dari A.W. Phillips yang dimuat dalam jurnal *Economica*, November 1958 dengan judul "*The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wages in the United Kingdom, 1861-1957*". Dalam jurnal tersebut beliau menggambarkan hubungan antara laju inflasi dan tingkat pengangguran di *United Kingdom* dalam sebuah kurva yang kemudian dikenal sebagai kurva Phillips (Gambar 13.3).

Kurva Phillips yang dikemukakan oleh A.W. Phillips (seorang profesor di *London School of Economics*) adalah suatu kurva yang menghubungkan antara perilaku upah nominal dan tingkat pengangguran di Inggris selama tahun 1861-1957. Kurva Phillips menunjukkan bahwa laju inflasi upah menurun dengan naiknya tingkat pengangguran. Oleh karena tingkat upah nominal dipengaruhi oleh tingkat harga, maka variabel W diidentikkan dengan persentase perubahan tingkat harga (tingkat inflasi).

Konsekuensi dari hubungan negatif antara W (inflasi) dengan U (*unemployment* = pengangguran) adalah bila diinginkan tingkat inflasi yang rendah maka dampaknya akan tercipta tingkat pengangguran yang tinggi dan sebaliknya bila tingkat inflasi dibiarkan naik tinggi maka akan tercipta tingkat pengangguran yang rendah. Kurva Phillips dapat berubah (naik atau turun) untuk waktu yang berbeda.

Gambar 13.4 menunjukkan pada tingkat pengangguran = U^* , untuk Kurva Phillips A (KP_A) tingkat kenaikan upah = W^* . Bilamana terjadi kenaikan harga *input* produksi akan menyebabkan naiknya biaya produksi, sehingga mendorong terjadinya kenaikan harga barang dan jasa (inflasi). Maka untuk Kurva Phillips B (KP_B) akan menunjukkan tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan W^* yaitu sebesar W_B meskipun tingkat pengangguran tetap = U^* . Tetapi, bilamana harga faktor *input* produksi turun maka akan menyebabkan harga barang-jasa turun (deflasi) atau menjadi lebih rendah dari W^* yaitu sebesar W_C dengan tingkat pengangguran tetap pada level U^* .

W (% tingkat perubahan upah nominal)



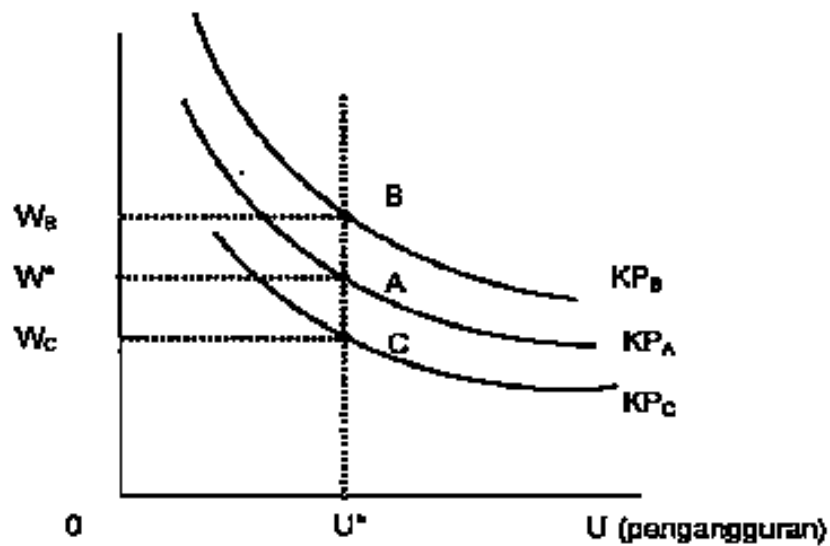
Gambar 13.3
Kurva Phillips

Keterangan:

W = persentase tingkat perubahan upah nominal per unit waktu

U = persentase tingkat pengangguran

W (upah nominal)



Gambar 13.4
Perubahan Kurva Phillips

Keterangan:

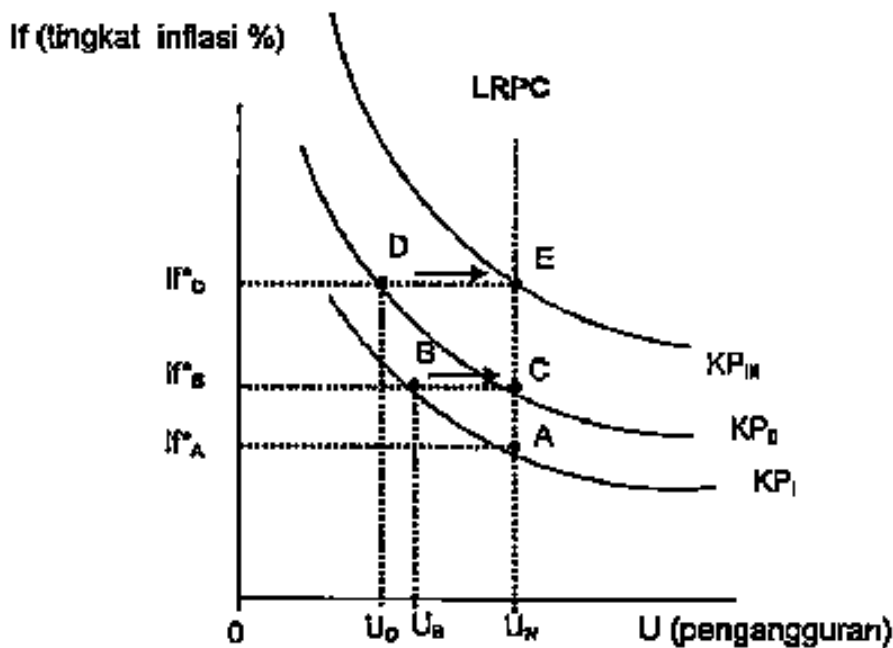
W = Upah Nominal

U = Pengangguran

KP = Kurva Phillips

Banyak para ekonomi yang sependapat bahwa dalam jangka panjang ekspektasi inflasi memungkinkan untuk menyesuaikan sepenuhnya dengan inflasi yang sedang berlaku. Akibatnya pada kurva Phillips jangka panjang akan terjadi bentuk kurva Phillips vertikal (Gambar 13.5).

Pada awalnya ketika pengangguran alamiah (U_N) terjadi tingkat inflasi = If_A^* (pada titik A di KP_1). Pemerintah melakukan kebijakan fiskal dan moneter ekspansif dengan tujuan menurunkan tingkat pengangguran di bawah U_N . Kebijakan fiskal dan moneter ekspansif tersebut dapat menaikkan *Aggregate Demand* (permintaan agregat) sehingga dapat mendorong perusahaan untuk menaikkan tingkat produksinya, agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar lagi.



Gambar 13.5
Kurva Phillips Jangka Panjang

Untuk mendukung peningkatan *output* maka perusahaan akan melakukan penambahan penyerapan tenaga kerja melalui rekrutmen pekerja, sehingga tingkat pengangguran turun di bawah U_N yaitu sebesar U_B . Tetapi dengan tingkat pengangguran = U_B maka tingkat inflasi naik menjadi If_B^* . Pada tingkat inflasi tersebut harga barang-jasa yang dikonsumsi pekerja naik, sehingga mereka menuntut adanya kenaikan upah kepada perusahaan untuk dapat mempertahankan daya belinya. Akibat pemenuhan kenaikan upah karyawannya maka tingkat keuntungan perusahaan menurun dan perusahaan kemudian menurunkan penggunaan tenaga kerjanya. Maka tingkat pengangguran akan naik lagi menjadi U_N (pada titik C di KP_{11})

Tingkat pengangguran yang relatif tinggi tersebut (U_N) mendorong kembali pemerintah untuk melaksanakan kebijakan fiskal dan moneter yang ekspansif, sehingga dari titik C kondisi bergeser di titik D (pada KP_{II}). Pada tingkat inflasi = if_c^* yang lebih tinggi dari if_c^* ini, menyebabkan pekerja menuntut tingkat upah yang lebih tinggi untuk mempertahankan pendapatan riil mereka. Akibat perusahaan memenuhi tuntutan upah yang lebih tinggi tersebut, keuntungan perusahaan menurun.

Perusahaan kemudian akan mengurangi jumlah penggunaan pekerjanya untuk mengurangi tekanan kerugian yang lebih besar lagi. Akibat penggunaan pekerja yang lebih kecil tersebut, maka tingkat pengangguran naik kembali ke level U_N dengan tingkat inflasi = if_d^* (titik E pada KP_{II}). Maka bentuk kurva Phillips dalam jangka panjang (*Long Run Phillips Curve = LRPC*) adalah vertikal (Sukirno, 1996:330-314).

13.4 UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) ATAU UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP)

Sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 maka upah pekerja disebut dengan istilah UMR atau UMP. Upah minimum tersebut ditetapkan oleh kepala daerah yaitu Gubernur untuk wilayah tingkat provinsi, sedangkan Bupati/Walikota untuk wilayah tingkat Kabupaten/Kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota. Beberapa variabel yang digunakan untuk menilai kelayakan UMR atau UMP di antaranya adalah pertumbuhan ekonomi daerah, tingkat inflasi, serta Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) pekerja.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tersebut juga ditegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian ini jumlah upah yang diterima pekerja mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya secara wajar yang meliputi kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua (UU No. 13/2003/pasal 88).

Perkembangan tingkat upah pekerja atau UMP dan KHM sejak tahun 2001 sampai tahun 2007 menunjukkan peningkatan. Bila dicermati Tabel 13.1, terlihat bahwa rata-rata UMP tahun 2001 sebesar Rp307.170 dengan rata-rata KHM sebesar Rp342.790. UMP tersebut masih di bawah KHM-nya, sehingga dapat dikatakan bahwa upah tersebut belum mencukupi kebutuhan hidup minimum seorang pekerja. Tahun 2002 sampai tahun 2007 UMP terus menunjukkan kenaikan, begitu pula KHM. Tetapi selalu terjadi tingkat UMP masih di bawah KHM-nya. Rata-rata UMP tahun 2007 sebesar Rp671.840 dengan rata-rata KHM sebesar Rp766.360.

Tabel 13.1
UMP, KHM, dan Laju Inflasi (Ribuan Rupiah)
Tahun 2001-2012

Tahun	Rata-Rata UMP (Rp)	Rata-Rata KHM Atau KHL (Rp)	Pertumbuhan UMP (%)	Laju Inflasi (%)
2001	307.170	342.790	-	12,55
2002	362.740	416.890	18,08	10,03
2003	414.720	478.420	14,33	5,06
2004	458.500	494.940	10,56	6,40
2005	507.700	530.080	10,73	17,11
2006	602.150	749.310	18,60	6,60
2007	671.840	766.360	11,57	6,59
2008	743.174	849.180	10,62	11,06
2009	841.529	1.010.370	13,24	2,78
2010	908.824	1.068.000	8,00	6,96
2011	988.829	1.123.400	8,80	3,79
2012	1.088.903	1.299.690	10,12	4,30

Sumber: BPS, Laporan Perekonomian Indonesia 2007-2012 dan Statistik Indonesia 2013

Bila dibandingkan antara pertumbuhan rata-rata UMP dari tahun 2001 sampai 2007, ternyata tidak selalu seiring. Tahun 2002-2004 pertumbuhan rata-rata UMP masih lebih tinggi dibandingkan laju inflasi. Tetapi tahun 2005 pertumbuhan UMP (10,73%) berada di bawah laju inflasinya (17,11%). Tahun 2006 dan 2007, terjadi perbaikan pada pertumbuhan rata-rata UMP yang lebih besar di bandingkan laju inflasi.

Tahun 2008 laju inflasi di atas laju pertumbuhan UMP sehingga dampak kenaikan UMP hampir tidak berarti dirasakan pekerja. Tetapi mulai tahun 2009-2012 laju inflasi dapat ditekan (dikendalikan) pemerintah dengan baik di bawah 7%, sehingga laju pertumbuhan UMP jauh di atas laju inflasi. Hal ini dapat memperbaiki pendapatan dan daya beli pekerja, meskipun sampai tahun 2012 rata-rata KHL masih di atas rata-rata UMP.

SOAL-SOAL

1. Diyakini oleh banyak ahli bahwa ada keterkaitan antara pengangguran dengan tingkat inflasi. Bagaimana penjelasan Saudara menanggapi keyakinan para ahli tersebut?
2. A.W. Phillips adalah salah satu ahli yang melakukan penelitian dan kemudian menuliskan hasilnya dalam jurnal *Economica*, November 1958 dengan judul "*The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wages in the United Kingdom, 1861-1957*". Dalam jurnal tersebut beliau menggambarkan hubungan antara laju inflasi dan tingkat pengangguran dalam sebuah kurva yang kemudian dikenal sebagai kurva Phillips. Apakah kurva Phillips tersebut juga sesuai untuk menggambarkan kondisi yang terjadi di Indonesia saat ini? Berikan alasan yang kuat untuk mendukung pernyataan Saudara!
3. Salah satu bentuk kurva Phillips adalah kurva Phillips jangka panjang. Jelaskan proses pembentukan kurva Phillips jangka panjang tersebut! Apa yang spesifik dalam kurva Phillips jangka panjang tersebut?
4. Terdapat hubungan antara tingkat Upah Minimum Provinsi (UMP); KHM dan tingkat Inflasi di Indonesia. Berikan analisis tentang hubungan tersebut serta dampaknya pada perekonomian makro di Indonesia!

Bab 14

MIGRAN DAN URBANISASI

14.1 MIGRASI

Perkembangan ekonomi daerah (negara), dinamisasi pasar dan kemudahan transportasi yang kini terjadi telah menyebabkan perpindahan penduduk menjadi semakin cepat dan mudah. Perpindahan penduduk dalam pembahasan ini adalah perpindahan penduduk yang relatif permanen, bukan sekadar untuk liburan atau *transit* dalam perjalanan. Perpindahan penduduk dari suatu tempat ke tempat lain melewati batas administratif (migrasi internal) atau batas politik/negara (migrasi internasional) dengan tujuan untuk menetap disebut migrasi.

Jika dicermati maka pada hakekatnya migrasi penduduk tersebut terjadi karena penduduk yang berpindah memiliki tujuan ingin memperoleh kehidupan yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. Hal ini dapat dimengerti karena kebutuhan memperoleh kehidupan yang lebih baik adalah kebutuhan manusiawi. Perbedaan kondisi di suatu daerah (negara) dibandingkan daerah (negara) lain sangat mungkin terjadi karena kemampuan capaian suatu daerah (negara) tidaklah sama dengan daerah (negara lain). Perbedaan dapat berupa perbedaan dalam tingkat pertumbuhan ekonomi dan ketidakmerataan hasil pembangunan antara satu daerah (negara) dengan daerah (negara) lain. Biasanya penduduk berpindah dari daerah (negara) yang tingkat pertumbuhannya kurang akan bergerak menuju ke daerah (negara) yang mempunyai tingkat pertumbuhan yang lebih tinggi.

14.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Migrasi

Migrasi terjadi dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik oleh faktor daya dorong (*push factor*) suatu wilayah ataupun oleh faktor daya tarik (*pull factor*) dari wilayah lainnya. Adanya faktor-faktor daya dorong wilayah menyebabkan orang pergi ke tempat lain, misalnya karena di daerah asal sudah minim lapangan pekerjaan yang dapat memberikan upah yang memadai, sehingga orang tersebut berpindah ke wilayah lain untuk memperoleh lapangan pekerjaan dan tingkat upah yang sesuai dengan keinginannya. Bisa juga seseorang berpindah dari suatu wilayah asal karena di daerah tersebut lingkungan hidupnya sudah cukup rusak sehingga ia dan keluarganya kemudian memutuskan keluar dari wilayah tersebut untuk mencari wilayah baru yang dirasa lebih baik

lingkungan hidupnya karena lingkungan hidup di wilayah asal sudah membahayakan kehidupan diri dan keluarganya.

Sedangkan adanya faktor daya tarik dari wilayah lain terjadi jika suatu wilayah tujuan mampu atau dianggap mampu menyediakan fasilitas dan sumber-sumber penghidupan yang sangat baik bagi penduduk, baik penduduk di wilayah itu sendiri maupun penduduk di sekitarnya dan daerah-daerah lain. Faktor daya tarik wilayah tujuan bagaikan magnet yang akan menarik begitu kuat seseorang atau penduduk untuk mencari penghidupan baru dengan prospek yang lebih baik dari wilayah asal. Tarikan faktor-faktor tersebut akan semakin kuat bilamana penduduk yang tadinya berpindah ke daerah tujuan tersebut sudah mencapai keberhasilan dan hal itu tersosialisasi ke penduduk wilayah asal, maka akan berbondong-bondonglah penduduk bermigrasi ke daerah tujuan yang terbukti dapat memberikan penghidupan yang lebih baik tersebut dalam rangka meningkatkan taraf hidupnya.

1) Faktor-faktor pendorong (*push factor*) wilayah asal antara lain adalah:

1. Semakin sedikitnya lapangan pekerjaan di wilayah asal.
2. Semakin rusaknya daya dukung lingkungan, sehingga kualitas hidup semakin lama semakin menurun. Misalnya rusaknya air tanah karena pencemaran menjadikan semakin sulitnya penduduk untuk memperoleh air untuk keperluan sehari-hari.
3. Prospek pendidikan yang kurang baik. Misalnya hanya ada sekolah setingkat SMP di suatu wilayah, sehingga penduduk yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi merasa kesulitan.
4. Relatif terisolir wilayahnya dari wilayah lain yang menyebabkan penduduk kesulitan dalam menjual hasil bumi atau produk yang dihasilkannya ke luar wilayah sehingga tingkat pendapatannya rendah atau sulitnya memperoleh informasi-informasi yang berkembang di wilayah lain.
5. Adanya tekanan-tekanan dari kelompok mayoritas atau penguasa daerah dalam kehidupan penduduk karena perbedaan politik, agama, dan suku, yang dirasakan penduduk di wilayah tersebut sehingga mengganggu hak asasinya.
6. Adanya ancaman bencana alam seperti banjir, tanah longsor, gempa bumi, musim kemarau panjang atau wabah penyakit berbahaya di daerah asal.

7. Adanya penggusuran di wilayahnya karena wilayah yang digunakan untuk suatu proyek pembangunan seperti waduk atau dijadikan hutan lindung, sehingga penduduk di wilayah yang terkena proyek harus berpindah ke wilayah lain.
- 2) **Faktor-faktor penarik (*pull factor*) dari wilayah tujuan antara lain adalah:**
1. Adanya harapan penduduk akan memperoleh kesempatan untuk memperbaiki taraf hidupnya.
 2. Kondisi lingkungan hidup yang lebih baik dari wilayah asal. Misalnya udara yang lebih bersih dan sehat, lingkungan rumah yang lebih hijau serta air tanah yang lebih mudah diperoleh dan bersih dari pencemaran.
 3. Adanya prospek memperoleh pendidikan dan pekerjaan yang lebih baik.
 4. Tersedianya hasil pembangunan, misalnya pelayanan publik (sekolah, pasar, rumah sakit dan jalan serta transportasi) yang lebih baik dari wilayah asal.
 5. Tersedianya aktivitas-aktivitas yang lebih menarik seperti tempat-tempat hiburan, pertokoan, dan kegiatan olahraga serta pusat kebudayaan.

14.1.2 Jenis Migrasi

Terdapat beberapa jenis migrasi yang untuk mempermudah dalam mempelajarinya dapat dikelompokkan menjadi dua dimensi kategori, yaitu dimensi ruang/daerah dan waktu. Migrasi menurut dimensi ruang/daerah adalah jenis migrasi yang dilihat dari batas administrasi kewilayahannya (spasial). Sedangkan migrasi menurut dimensi waktu adalah jenis migrasi yang dilihat dari keteraturan waktu migrasinya.

Menurut dimensi ruang/daerah maka migrasi dapat dikelompokkan menjadi:

1. **Migrasi Internasional** adalah perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain. Migrasi ini berkembang pesat dengan adanya kemudahan dalam pengurusan perpindahan penduduk dan tersedia banyak alternatif alat-alat transportasi antar negara dan berbiaya relatif semakin murah.
2. **Migrasi internal** adalah perpindahan penduduk yang terjadi dalam satu negara, misalnya antar provinsi, antar kota/kabupaten, migrasi dari wilayah perdesaan ke wilayah perkotaan atau satuan administratif

lainnya yang lebih rendah daripada tingkat kabupaten/kota, seperti kecamatan dan kelurahan/desa.

Sedangkan migrasi menurut dimensi waktu adalah perpindahan penduduk dari suatu daerah ke daerah lain dalam waktu tertentu.

1. **Migrasi sirkuler (migrasi musiman)** adalah perpindahan penduduk dari suatu wilayah ke wilayah lain tetapi tidak bermaksud menetap permanen hanya sementara di tempat tujuan. Migrasi sirkuler ini biasa dilakukan oleh penduduk yang masih memiliki keluarga atau hubungan keluarga di tempat asal seperti tukang bangunan, kuli pelabuhan, tukang ojek atau sopir taksi, tukang becak, dan pengusaha warung tegal, yang sehari-harinya mencari nafkah di kota dan pulang ke kampungnya setiap minggu, bulan atau beberapa bulan sekali.
2. **Migrasi ulang-alik (*commuter*)** adalah perpindahan penduduk dari suatu wilayah ke wilayah lain secara teratur, (misal setiap hari) pergi ke tempat lain untuk bekerja, berdagang, sekolah, atau untuk kegiatan-kegiatan lainnya, dan pulang ke tempat asalnya secara teratur pula (misal pada sore atau malam hari). Migrasi ulang-alik ini akan menyebabkan jumlah penduduk di wilayah tujuan lebih banyak pada waktu tertentu, misalnya Jakarta pada siang hari jumlah penduduknya lebih banyak dibandingkan malam hari karena pada siang hari banyak penduduk di kota-kota sekitarnya seperti Bekasi, Bogor dan Tangerang masuk ke Jakarta dan pada waktu sore hari mereka pulang kembali ke kota asal.

Jika dilihat dari orang yang bermigrasi (*migran*) maka terdapat tiga kriteria migran dilihat dari perbedaan tempat tinggalnya ketika survei dilakukan yaitu migran seumur hidup, risen, dan total.

1. **Migran risen (*recent migrant*)** adalah orang yang tempat tinggalnya pada saat pengumpulan data berbeda dengan tempat tinggalnya pada waktu lima tahun sebelumnya.
2. **Migran seumur hidup (*life time migrant*)** adalah orang yang tempat tinggalnya pada saat pengumpulan data (survei) berbeda dengan tempat tinggalnya pada waktu lahir.
3. **Migran total (*total migrant*)** adalah orang yang pernah bertempat tinggal di tempat yang berbeda dengan tempat tinggal pada waktu pengumpulan data (survei).

Tabel 14.1
Pola dan Persentase Migran Risen Indonesia
Menurut Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2010

Umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Persentase Migran	Rasio Jenis Kelamin
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5 - 9	51,84	48,16	386.416	7,4	108
10 - 14	51,27	48,73	290.236	5,5	105
15 - 19	46,83	54,17	655.841	12,5	86
20 - 24	50,30	49,70	1.129.249	21,6	101
25 - 29	52,50	47,50	919.634	17,6	111
30 - 34	55,37	44,63	659.068	12,6	124
35 - 39	57,82	42,18	447.557	8,6	137
40 - 44	60,08	39,92	284.301	5,4	151
45 - 49	59,51	40,49	169.752	3,2	147
50 - 54	56,98	43,02	111.323	2,1	132
55 - 59	56,14	43,86	72.989	1,4	128
60 - 64	61,00	49,00	43.646	0,8	104
65 - 69	49,01	50,99	27.981	0,5	96
70 - 74	44,51	55,49	18.189	0,3	80
75 +	39,70	60,30	18.190	0,3	66
Jumlah	52,57	47,43	5.235.778	100,0	111

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2010

Tabel 14.2
Persentase Migran Seumur Hidup, SP 2010

Provinsi	Migran Seumur Hidup			Jumlah Penduduk
	Masuk	Keluar	Neto	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Aceh	4,8	5,9	-1,1	4.494.410
Sumatera Utara	4,0	17,7	-13,7	12.982.204
Sumatera Barat	7,1	23,8	-16,7	4.846.909
Riau	34,5	5,7	28,8	5.538.367
Jambi	23,9	5,9	18,0	3.092.265
Sumatera Selatan	13,7	10,5	3,2	7.450.394
Bengkulu	20,3	6,5	13,8	1.715.518
Lampung	19,2	9,4	9,9	7.608.405
Bangka Belitung	16,9	9,4	7,5	1.223.298
Kepulauan Riau	47,7	5,0	42,7	1.679.163
DKI Jakarta*)	42,5	31,2	11,2	9.607.787
Jawa Barat	12,1	5,8	6,3	43.053.732
Jawa Tengah	2,8	21,1	-18,3	32.382.657
DI Yogyakarta	16,3	26,1	-9,8	3.457.491
Jawa Timur	2,5	10,3	-7,8	37.478.757
Banten	26,0	5,2	20,8	10.632.166
Bali	10,5	6,9	3,5	3.890.757
Nusa Tenggara Barat	2,6	4,4	-1,8	4.500.212
Nusa Tenggara Timur	4,0	5,7	-1,8	4.683.827
Kalimantan Barat	6,7	5,2	1,5	4.395.983
Kalimantan Tengah	23,8	4,2	19,6	2.212.089
Kalimantan Selatan	13,4	8,8	4,8	3.626.616
Kalimantan Timur	36,8	4,2	32,6	3.553.143
Sulawesi Utara	9,1	9,6	-0,5	2.270.696
Sulawesi Tengah	17,2	4,6	12,5	2.635.009
Sulawesi Selatan	4,5	17,5	-13,0	8.034.776
Sulawesi Tenggara	20,0	7,9	12,1	2.232.586
Gorontalo	6,2	11,3	-5,0	1.040.164
Sulawesi Barat	14,9	7,7	7,1	1.158.651
Maluku	8,0	13,8	-5,8	1.533.506
Maluku Utara	10,4	6,1	4,3	1.038.087
Papua Barat	32,8	6,4	26,5	760.422
Papua	15,4	3,1	12,3	2.833.361
Total	11,7	11,7		237.641.326

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2010

Tabel 14.3
Migran Risen Menurut Pendidikan Tertinggi Tahun 2010

Provinsi	Tidak/ Belum Tamat SD	Tamat SD/MI	Tamat SLTP/ MTs	Tamat SLTA/ MA	D I/ D II/ D III	S 1/ S 2/ S 3	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Kepulauan Riau	7,90	10,55	16,02	56,27	3,74	5,52	205.036
DKI Jakarta	7,56	20,24	28,15	33,49	3,44	7,12	635.921
Jawa Barat	12,68	12,72	16,99	42,88	6,27	9,47	1.030.003
DI Yogyakarta	8,38	8,18	13,08	66,69	4,24	9,43	222.413
Banten	11,43	14,27	20,58	39,81	4,74	9,39	482.898
Bali	9,81	18,40	24,72	35,67	4,10	7,51	99.596
Jumlah	10,39	14,45	20,17	41,88	4,49	8,51	2.655.867
Indonesia	13,68	17,62	20,32	36,55	3,90	7,93	6.235.778

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2010

14.1.3 Migrasi Antar Provinsi/Kabupaten/Kota

Penganalisaan tentang tingkat migrasi antar Provinsi/Kabupaten/Kota memiliki arti penting bagi pembangunan suatu daerah. Penganalisaan tersebut dapat dilakukan dengan melihat perkembangan angka migrasi baik angka migrasi masuk; angka migrasi keluar atau angka migrasi neto; faktor-faktor penyebab terjadinya migrasi, dampak yang ditimbulkan migrasi dan kebijakan yang sebaiknya dilakukan oleh Pemerintah Daerah yang bersangkutan.

Beberapa ukuran-ukuran yang biasa digunakan dalam perhitungan migrasi antar provinsi/kabupaten/kota adalah:

1. **Angka migrasi masuk (M_i)**, yang menunjukkan banyaknya migran yang masuk per 1000 penduduk di suatu provinsi/kabupaten/kota tujuan dalam satu tahun.
2. **Angka migrasi keluar (M_o)**, yang menunjukkan banyaknya migran yang keluar dari suatu kabupaten/kota per 1000 penduduk di provinsi/kabupaten/kota asal dalam satu tahun.
3. **Angka migrasi neto (M_n)**, yaitu selisih banyaknya migran masuk dan migran keluar ke dan dari suatu provinsi/kabupaten/kota per 1000 penduduk dalam satu tahun.

Provinsi/kabupaten/kota yang memiliki daya tarik bagi penduduk wilayah sekitarnya biasanya memiliki angka migrasi neto yang positif. Artinya, jumlah penduduk yang masuk lebih banyak daripada jumlah

penduduk yang keluar. Sedangkan provinsi/kabupaten/kota yang kurang disenangi oleh penduduknya akibat kelangkaan sumberdaya misalnya, biasanya memiliki angka migrasi neto yang negatif, yang berarti jumlah penduduk yang keluar lebih banyak daripada jumlah migran yang masuk.

Adapun rumus Migrasi Masuk; Migrasi Keluar; dan Migrasi Neto adalah sebagai berikut:

- a. Migrasi Masuk (M_i):

$$M_i = \frac{Ir_1 Mig}{5 \cdot P} \cdot k$$

Keterangan:

M_i = Angka Migrasi Risen Masuk; $Ir_1 Mig$ = jumlah penduduk yang masuk ke suatu provinsi/kabupaten/kota selama satu periode pengamatan; P = jumlah penduduk pada pertengahan periode pengamatan yang sama; dan k = konstanta = 1.000.

- b. Migrasi Keluar (M_o):

$$M_o = \frac{OutMig}{5 \cdot P} \cdot k$$

Keterangan:

M_o = Angka Migrasi Risen Keluar; $OutMig$ = jumlah penduduk yang keluar ke suatu provinsi/kabupaten/kota selama satu periode pengamatan; P = jumlah penduduk pada pertengahan periode pengamatan yang sama; dan k = konstanta = 1.000.

- c. Migrasi Neto (M_n):

$$M_n = \frac{Ir_1 Mig - OutMig}{5 \cdot P} \cdot k$$

Keterangan:

M_n = Angka Migrasi Risen Neto; $Ir_1 Mig$ = jumlah penduduk yang masuk ke suatu provinsi/kabupaten/kota selama satu periode pengamatan; $OutMig$ = jumlah penduduk yang keluar ke suatu provinsi/kabupaten/kota selama satu periode pengamatan P = jumlah penduduk pada pertengahan periode pengamatan yang sama; dan k = konstanta = 1.000.

Tabel 14.4
Migrasi Seumur Hidup Tahun 2000 dan 2010

Provinsi	Migrasi Masuk		Migrasi Keluar		Migrasi Neto	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Aceh	100.166	213.553	244.314	264.194	-144.148	-50.641
Sumatera Utara	447.897	521.847	1.336.772	2.298.140	-888.875	-1.776.293
Sumatera Barat	245.000	344.254	937.799	1.151.433	-692.799	-807.179
Riau	1.175.960	1.911.750	180.778	314.303	995.182	1.597.457
Jambi	588.153	738.951	148.376	181.189	416.777	557.772
Sumatera Selatan	987.157	1.017.990	525.954	779.239	461.203	238.751
Bangkulu	355.048	347.651	73.390	110.893	281.658	236.758
Lampung	1.465.218	1.463.929	385.748	713.809	1.099.470	750.120
Bangka Belitung	94.334	206.705	120.027	114.379	-26.693	92.326
Kepulauan Riau	432.725	801.073	57.416	84.751	375.309	716.322
DKI Jakarta*)	3.541.972	4.077.515	1.836.664	3.000.081	1.705.308	1.077.434
Jawa Barat	3.271.882	5.225.271	2.046.279	2.514.344	1.225.603	2.710.927
Jawa Tengah	708.308	902.711	5.354.459	6.829.637	-4.646.151	-5.926.926
DI Yogyakarta	385.117	562.384	784.154	901.539	-399.037	-339.155
Jawa Timur	781.590	925.510	3.083.297	3.864.218	-2.281.707	-2.938.708
Banten	1.758.408	2.788.750	475.440	552.987	1.282.968	2.213.763
Bali	221.722	406.921	250.724	269.245	-29.002	137.676
Nusa Tenggara Barat	107.605	116.832	145.546	197.243	-37.941	-81.411
Nusa Tenggara Timur	106.053	185.083	156.802	268.998	-50.549	-83.915
Kalimantan Barat	269.722	293.229	154.620	226.982	115.102	66.247
Kalimantan Tengah	423.014	528.737	53.291	92.935	369.723	433.802
Kalimantan Selatan	360.324	487.245	255.595	312.390	104.729	174.855
Kalimantan Timur	856.251	1.308.485	90.635	148.585	765.616	1.159.900
Sulawesi Utara	147.091	205.139	151.326	217.774	-4.235	-11.635
Sulawesi Tengah	369.834	452.792	74.463	122.195	295.171	330.597
Sulawesi Selatan	266.055	364.288	897.616	1.409.614	-631.561	-1.045.326
Sulawesi Tenggara	368.817	447.484	95.189	177.075	271.628	270.409
Gorontalo	26.888	64.585	113.050	117.058	-86.162	-52.473
Sulawesi Barat	104.458	172.113	73.360	89.807	-86.162	-52.473
Maluku	75.540	123.165	157.066	211.980	-81.526	-88.615
Maluku Utara	60.834	107.681	43.712	62.813	17.122	44.868
Papua Barat	130.757	250.195	28.763	48.955	102.004	201.241
Papua	226.773	435.773	43.566	87.545	183.187	348.228

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2010

14.1.4 Migrasi Tenaga Kerja Internasional

Migrasi tenaga kerja internasional adalah suatu bentuk mobilitas tenaga kerja yang melewati batas wilayah negara. Pembangunan ekonomi yang lebih maju di negara lain telah menyebabkan peluang kerja lebih terbuka (lowongan kerja lebih banyak) serta lingkungan kerja yang lebih baik. Berhasilnya pembangunan ekonomi tersebut mendorong tercapainya percepatan pembangunan ekonomi dan hasil pembangunan, yang pada akhirnya juga mendorong permintaan tenaga kerja yang lebih banyak untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja di sektor-sektor ekonomi yang juga berkembang.

Berkembangnya ekonomi suatu negara di samping meningkatkan pendapatan/kapita penduduk juga menciptakan lowongan kerja baru, baik yang membutuhkan tenaga kerja terampil (*skill labor*) atau tenaga kerja kurang terampil (*unskill labor*). Kebutuhan tenaga terampil biasanya dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal yang memiliki keterampilan tinggi karena dukungan tingkat pendidikan yang diperolehnya. Juga diisi oleh tenaga kerja dari luar yang berasal dari beberapa negara maju lainnya. Sedangkan tenaga kerja kurang terampil biasa diisi oleh tenaga kerja dari negara berkembang. Tenaga kerja lokal biasanya meniadak bekerja di sektor-sektor yang hanya memberikan upah relatif rendah, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai serta perlindungan hukum yang lemah.

Jenis-jenis pekerjaan yang biasanya banyak terbuka lowongan kerjanya adalah pekerja di rumah tangga sebagai pembantu rumah tangga atau *baby sitter*, di sektor perkebunan, dan pertambangan sebagai tenaga kasar (petani dan penambang); di sektor konstruksi sebagai kuli bangunan; atau di industri sebagai pekerja pabrik. Peluang kerja di sektor-sektor tersebut biasanya diisi oleh tenaga kerja internasional dari negara berkembang, seperti dari Indonesia. Pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sering disebut sebagai TKI (Tenaga Kerja Indonesia).

Dilihat dari perspektif Indonesia, pengertian migran tenaga kerja internasional dapat dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri yang sering disebut sebagai TKI (Tenaga Kerja Indonesia) dan kelompok pekerja asing yang bekerja di Indonesia yang sering disebut sebagai TKA (Tenaga Kerja Asing).



Tenaga Kerja Asing di Korea Selatan Terbanyak dari Indonesia

Jakarta (ANTARA News) - Jumlah tenaga kerja asing di Korea Selatan terbanyak berasal dari Indonesia dibandingkan tenaga kerja asing asal 14 negara lain yang ada di Negeri Ginseng itu. Menurut Kepala *Human Resource Development (HRD)* Korea Perwakilan Indonesia Kyung-il Min di Jakarta, Rabu, sampai akhir September 2013, Indonesia telah menempatkan jumlah tertinggi tenaga kerja asing di Korea yakni sebanyak 7.239 TKI.

Sedangkan tenaga kerja asing dari 14 negara lain yang ada di Korea Selatan berasal dari Kamboja 7.150 orang, Thailand sebanyak 7.053 orang, Filipina 5.514 orang, Nepal 3.829 orang, Srilangka 3.705 orang, Myanmar 3.133 orang, Uzbekistan 2.255 orang, Vietnam 2.051 orang, Mongolia 1.751 orang, Bangladesh 1.409 orang, Pakistan 826 orang, Timor Leste 265 orang, China 247 orang, dan dari Kirgistan 135 orang.

Penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke Korea Selatan berlangsung berdasarkan kerja sama antarpemerintah (*government to government/G to G*) antara Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) atas nama pemerintah RI dan HRD Korea mewakili pemerintah Korea Selatan. Kementerian Tenaga Kerja Korea Selatan pada 2013 menetapkan kuota 62.000 untuk penempatan pekerja asing di negaranya, terdiri atas 52.000 bagi tenaga kerja baru dan 10.000 yang ditempatkan ulang (*re-entry hiring*).

Penempatan tenaga kerja itu berdasarkan skema perjanjian kerjasama *G to G* antara Korea Selatan dengan 15 negara, termasuk Indonesia, meliputi pekerjaan sektor formal seperti manufaktur, perikanan, konstruksi, pertanian, maupun jasa. Jumlah tenaga kerja asal Indonesia yang bekerja di Korea Selatan, katanya, naik ke peringkat pertama melalui penambahan kuota karena tingkat TKI yang melampaui batas izin tinggal (*overstayers*) sangat kecil yakni sekitar 17 persen dari jumlah seluruh penempatan TKI setiap tahun. Selain, kata Kyung-il, hal itu didukung adanya penerapan biaya penempatan calon TKI Korea yang bersifat transparan dan terjangkau, termasuk pelayanan birokrasi dan mekanisme penempatan yang cepat di BNP2TKI.

BNP2TKI dihargai karena terus-menerus meningkatkan kualitas calon TKI Korea terkait kemampuan bahasa, ketrampilan, sekaligus pengetahuan hal-hwal budaya di Korea. "Saya bangga dengan kinerja BNP2TKI, sehingga keberadaan TKI mampu menempati urutan pertama di Korea pada 2013 ini," ujar Kyung-il. Sejak 2004-2014, menurut data BNP2TKI, penempatan TKI ke Korea berjumlah 59.800 orang. Para TKI itu menjalani masa kontrak kerja selama tiga tahun dan dapat diperpanjang otomatis untuk dua tahun berikut sesuai permintaan perusahaan pengguna. Para TKI juga memperoleh gaji rata-rata per bulan Rp8-10 juta di luar upah lembur, pemondokan, transportasi, dan uang makan. (*)

Editor: Ruslan Burhan

Migrasi Tenaga Kerja Asing di Indonesia kebanyakan bersamaan dengan perkembangan globalisasi yang melanda Indonesia juga. Globalisasi tersebut telah mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia (termasuk Indonesia), dan diikuti oleh migrasi tenaga kerja internasional. Migrasi tenaga kerja internasional tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan investor dari suatu negara tertentu ke negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh investor untuk menjaga kelangsungan investasinya.

Pengaturan mengenai tenaga kerja asing di Indonesia ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 3 tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing. Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing dimuat pada Bab VIII Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian untuk dapat melaksanakan undang-undang yang baru tersebut masih banyak kendala terutama dalam menggalakkan investasi karena sejumlah peraturan yang melengkapi kelancaran program tersebut belum siap.

Penempatan tenaga kerja asing di Indonesia dapat dilakukan setelah perusahaan pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disetujui oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan mengeluarkan izin penggunaan tenaga kerja asing. Untuk dapat bekerja di Indonesia, tenaga kerja asing tersebut harus mempunyai Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS), tetapi terlebih dahulu pekerja asing tersebut harus sudah mempunyai visa untuk bekerja di Indonesia atas nama tenaga kerja asing yang bersangkutan. Tenaga ahli yang didatangkan dari luar negeri oleh perusahaan pemerintah/swasta hendaknya benar-benar tenaga ahli yang terampil sehingga dapat membantu proses pembangunan ekonomi dan teknologi di Indonesia. Untuk itu proses alih teknologi pekerja asing tersebut kepada tenaga kerja Indonesia harus mendapat pengawasan yang ketat dengan memberikan sertifikasi kepada tenaga ahli tersebut.

Dampak migrasi tenaga kerja internasional secara umum di antaranya adalah:

1. Pekerja memperoleh kualitas hidup yang lebih baik

Melalui tingkat pendapatan/upah dan kesejahteraan yang lebih tinggi serta lingkungan kerja yang lebih maju dan baik maka pekerja akan merasakan memperoleh kualitas hidup yang lebih baik dari kondisi di negara asalnya. Dari upah yang diperoleh pekerja dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dengan lebih baik untuk meningkatkan standar hidup lebih tinggi. Melalui kemampuan menabung yang kini dimilikinya karena tingkat upah lebih tinggi

dlbanding kebutuhan konsumsinya maka mereka juga dapat menyediakan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, membuka peluang kerja lebih lebar dan luas serta menyiapkan masa depan yang lebih baik bagi anak-anak dan keluarganya.

2. Mengurangi tekanan pada pasar kerja di dalam negeri

Salah satu alasan seseorang melakukan migran internasional adalah karena ia menganggur sehingga tingkat pengangguran dalam negeri menjadi tinggi. Jika ia dapat menjadi migran tenaga kerja internasional tentunya hal itu akan dapat mengurangi tekanan yang berat di pasar kerja dalam negeri.

3. Pekerja dapat memberikan sumbangan devisa bagi negara, berupa upah yang dikirim atau dlbawa pulang ke negara asal (remitansi).



Rabu, 18 Des 2013

ILO: Perlu Revitalisasi Total Migrasi Tenaga Kerja

Bandarlampung (Antara) - Perlakuan negara terhadap tenaga kerja Indonesia dinilai belum sebanding dengan perolehan devisa yang diraihinya.

"Hal itu perlu revitalisasi secara total terhadap kebijakan sektor migrasi ketenagakerjaan," kata *Capacity Building Specialist International Labour Organization (ILO)* Perwakilan Jakarta, Irham Ali Saifuddin di Bandarlampung, Rabu. "Remitansi Tenaga Kerja Indonesia menempati peringkat kedua perolehan devisa setelah sektor migas," ujar Irham.

Selama tahun 2013 menurut Irham yang menjadi pembicara pada pelatihan "Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PRT)" di Lembaga Advokasi Perempuan Damar itu menjelaskan, lebih dari Rp73 triliun uang kiriman masuk ke daerah kantong-kantong TKI di tanah air. Remitansi yang digelontorkan TKI ke kampung halaman tentu saja menjadi sumber penting menopang kehidupan keluarga yang ditinggalkan di tanah air.

Namun yang mereka dapatkan dari negara masih bertolak belakang, ujar Irham Ali. Indonesia merupakan negara pengirim tenaga kerja migran terbesar kedua di Asia Tenggara setelah Filipina, dengan jumlah persebaran lebih dari enam juta pekerja migran asal Indonesia yang bekerja di luar negeri. Namun hingga saat ini justru masih banyak TKI yang mengalami perlakuan tidak manusiawi, mulai dari pra-keberangkatan, penempatan di luar negeri, hingga masa kepulangan ke tanah air.

Berbagai kekerasan dan bahkan ancaman keselamatan jiwa juga menimpa para pekerja migran tersebut, ujar Irham lagi. Menurutnya pula, banyak TKI yang dipulangkan tanpa membawa harta benda sama sekali, dan ada di antara mereka yang kehilangan akal budi, bahkan beberapa di antaranya hanya membawa nama dan jasad belaka.

"Karena itu, pemerintah perlu melakukan revitalisasi secara total kebijakan di sektor migrasi ketenagakerjaan. Reformasi tata kelola pada ketiga siklus migrasi perlu dilakukan," ujarnya pula. Pada pra-penempatan, Irham menyoroti masih terlalu dominan peran calo dalam memberikan informasi lowongan kerja ke luar negeri. "Pemerintah tidak boleh dikalahkan oleh calo. Bukankah struktur pemerintahan hadir dari tingkat pusat hingga desa, bahkan RT maupun RW. Koordinasi musti dirapikan di sini," katanya mengingatkan lagi. Pemerintah juga harus tegas dan melakukan evaluasi secara periodik terhadap agen-agen perekrutan tenaga kerja luar negeri (PPTKIS).

Irham menambahkan, prosedur rekrutmen hendaknya dibuat sesederhana mungkin, dan tidak melewati beberapa pintu untuk meminimalkan penipuan dan pemerasan yang sering dialami oleh calon TKI. "Pemerintah juga harus menghapuskan syarat-syarat yang sebenarnya tidak relevan bagi TKI, tetapi malah berpotensi menjadi lahan pemerasan, seperti kebijakan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri," katanya. Kedua, ujar Irham, pemerintah harus memperbaiki layanan kepada TKI di luar negeri. Selain itu, harus mengoptimalkan fungsi perwakilan-perwakilan RI di luar negeri (KBRU/KJRI), dan pemerintah juga harus memperbanyak atase tenaga kerja luar negeri, kata Irham pula. "Urusan tenaga kerja tidak bisa diselesaikan oleh personil yang hanya menguasai administrasi. Harus diserahkan kepada orang-orang yang memang kompeten di bidang ketenagakerjaan.

Kita kalah jauh dibanding Filipina," katanya. Irham mengusulkan pemerintah untuk membuat terobosan-terobosan yang inovatif dalam menembus komunikasi dengan TKI. "Sebanyak 80 persen lebih TKI kita adalah pekerja rumah tangga. Mereka bekerja di rumah-rumah pribadi, karenanya susah dimonitor bila terjadi sesuatu. Sebagian besar mereka juga tidak tahu harus mengadu kemana bilamana mendapatkan kekerasan atau pelecehan," katanya lagi.

Selanjutnya pada fase setelah pemulangan, Irham mengusulkan pemerintah perlu membekali mantan TKI dengan berbagai pendidikan ketrampilan. "Selama ini TKI bekerja di luar negeri karena nyaris tidak memiliki pilihan atas pekerjaan di tanah air. Upaya untuk menguatkan kapasitas mantan TKI akan memberikan pilihan kepada mereka agar berani memutus ketergantungan dari migrasi," kata dia lagi. Irham selanjutnya menyoroti besar remitansi yang dikirim ke daerah-daerah kantong TKI. "Banyak di antara daerah-daerah pengirim TKI tersebut yang jumlah remitansi berlipat-lipat dari jumlah pendapatan asli daerah yang dihasilkan. Ironisnya, sebagian pemerintah daerah tidak membalas sumbangsih ini dengan program-program penguatan kapasitas bagi TKI dan keluarganya," kata Irham lagi.

Irham mengharapkan daerah juga harus berani mengehuarkan payung hukum untuk memastikan TKI dan keluarganya mendapatkan prioritas dalam pembangunan sumber daya manusia, agar mereka terserap dalam pasar kerja di dalam negeri atau berwirausaha secara mandiri. "Kita jangan hanya membangga-banggakan besar remitansi yang dikirim TKI, tetapi evaluasi seberapa banyak yang sudah kita berikan untuk peningkatan kesejahteraan para TKI tersebut," demikian Irham Ali Saifuddin. (rt)

14.2 URBANISASI

Urbanisasi secara umum dimaknai sebagai perpindahan penduduk dari desa ke kota. Akibat perpindahan penduduk dari desa ke kota tersebut akan dapat dilihat dari perubahan tingkat penyebaran penduduk dalam suatu wilayah, desa akan menjadi kurang padat penduduknya sedangkan di kota akan menjadi semakin padat. Masalah-masalah mengenai kepadatan penduduk di kota berakibat terhadap masalah ketersediaan perumahan dan lingkungan hidup, sedangkan masalah kelebihan tenaga kerja jika tidak dapat tertanggulangi dapat menjadi masalah pengangguran dan masalah sosial lainnya yang akan sangat merisaukan karena dapat menghambat pembangunan.

Urbanisasi adalah masalah yang cukup serius bagi kita semua, karena akibat urbanisasi berdampak negatif juga bagi kota tersebut. Persebaran penduduk yang tidak merata antara desa dengan kota akan menimbulkan berbagai permasalahan kehidupan sosial kemasyarakatan. Jumlah peningkatan penduduk kota yang signifikan tanpa didukung dan diimbangi dengan jumlah lapangan pekerjaan, fasilitas umum, aparat penegak hukum, perumahan, penyediaan pangan, dan lain sebagainya tentu adalah suatu masalah yang harus segera dicari jalan keluarnya.

Sedangkan menurut perspektif ilmu kependudukan, urbanisasi berarti persentase penduduk suatu wilayah yang tinggal di daerah perkotaan. Proses perpindahan penduduk dari desa ke kota hanyalah salah satu proses urbanisasi. Sebenarnya masih banyak proses urbanisasi lainnya di antaranya proses pertumbuhan alamiah penduduk perkotaan, perluasan wilayah perkotaan, maupun perubahan status wilayah di daerah perdesaan menjadi perkotaan.

Perbedaan kondisi dan fasilitas pembangunan akibat perbedaan pertumbuhan ekonomi antara desa dan kota telah memicu terjadinya perpindahan penduduk. Kota yang sarat dengan fasilitas pembangunan menjadi magnet kuat bagi penduduk desa untuk berpindah ke kota mencari pekerjaan yang memberikan upah yang lebih tinggi dari upah yang diperolehnya di desa. Jika dilihat dari sisi perubahan struktural dalam sektor mata pencaharian penduduk maka urbanisasi akan dapat dilihat dari perpindahan mata pencaharian penduduk. Perpindahan penduduk dari desa ke kota akan menjadikan mereka harus mengganti jenis mata pencahariannya yang tadinya mengandalkan sektor pertanian, perkebunan atau perikanan kini harus berubah menjadi penjaga toko, tukang becak, tukang ojek, kuli bangunan, buruh atau pekerjaan kasar lainnya di sektor informal. Masalah-masalah yang timbul akan menyangkut mata pencaharian sektor informal, terbatasnya lokasi strategis dan penataan sektor informal.

Proses urbanisasi sangat terkait mobilitas maupun migrasi penduduk. Ada sedikit perbedaan antara mobilitas dan migrasi penduduk. Mobilitas penduduk didefinisikan sebagai perpindahan penduduk yang melewati batas administratif kabupaten/kota, namun tidak berniat menetap di daerah yang baru. Sedangkan migrasi didefinisikan sebagai perpindahan penduduk yang melewati batas administratif kabupaten/kota dan sekaligus berniat menetap di daerah yang baru tersebut.

14.2.1 Dampak Negatif Urbanisasi

Perpindahan penduduk dari desa ke kota yang terus menerus akan menambah jumlah penduduk kota dan tentunya ini menjadi beban bagi kota yang dituju. Terdapat beberapa dampak negatif yang harus ditanggung kota tujuan, di antaranya adalah:

1. Semakin Minimnya Ruang Terbuka Hijau (RTH) di Kota

Proses perpindahan penduduk dari desa ke kota yang tidak terkendali dan terus menerus terjadi telah menyebabkan bertambahnya jumlah penduduk kota dan kepadatannya. Akibat pertambahan penduduk kota yang begitu pesat, menjadi sulit untuk diikuti kemampuan daya dukung kotanya, karena terbatasnya luas kota serta fasilitas publik yang layak dan memadai.

Saat inipun mencari lahan kosong di daerah perkotaan sudah sangat sulit ditemui. Lahan kosong yang terdapat di daerah perkotaan telah banyak dimanfaatkan oleh para urban sebagai lahan pemukiman, perdagangan, dan perindustrian baik secara legal maupun ilegal. Selain itu, para urban yang tidak memiliki tempat tinggal biasanya menggunakan lahan kosong sebagai pemukiman liar mereka. Hal ini menyebabkan semakin minimnya lahan kosong di daerah perkotaan.

Ruang untuk tempat tinggal luasnya sudah terbatas sehingga rumah susun menjadi salah satu alternatif untuk mendapatkan tempat tinggal banyak orang dengan luas lahan yang terbatas. Ruang untuk mendukung kelancaran lalu lintas kendaraan dan tempat parkir sudah sangat minim. Tempat parkir bahkan sudah banyak yang memakan ruang publik (taman-taman, tempat pejalan kaki) bahkan telah menyita bahu jalan untuk parkir kendaraan. Ketersediaan lahan untuk Ruang Terbuka Hijau (RTH) pun sudah sangat minim.

2. Mempersempit DAS dan menyebabkan banjir

Tidak semua penduduk yang pergi dari desa ke kota memiliki pendidikan tinggi atau kemampuan (*skill*) yang cukup tinggi untuk bekal mencari kerja di kota, sehingga sebagian mereka tidak memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan dan mereka biasanya

kemudian bertempat tinggal di lahan kosong di pusat kota maupun di daerah pinggiran Daerah Aliran Sungai (DAS). Bangunan tempat tinggal mereka hanya seadanya berupa bangunan liar, karena mereka belum memiliki pendapatan yang tetap dan memadai untuk hidup layak. Lebar sungai menjadi sempit karena keberadaan hunian liar tersebut dan karena banyak sampah yang menyumbat aliran air sungai maka sungai terjadi pendangkalan. Hal ini tentunya akan membuat lingkungan tersebut yang seharusnya bermanfaat untuk menyerap air hujan justru menjadi penyebab terjadinya banjir, karena DAS kini sudah tidak bisa menampung air hujan lagi.

3. Meningkatkan angka kriminalitas dan problem sosial

Para urban yang tidak memperoleh pekerjaan karena minimnya *human capital* yang dimiliki akan meningkatkan jumlah pengangguran di kota. Kebutuhan untuk bisa hidup di kota, juga karena adanya rasa malu jika harus pulang ke desa dengan kegagalan maka mereka dapat terjebak dalam lingkungan/kelompok pelaku kriminal kota baik dengan cara mencuri, merampok bahkan membunuh. Ada juga masyarakat yang gagal memperoleh pekerjaan sejenis itu menjadi tunakarya, tunawisma, dan tunasusila yang menjadi problem sosial di kota.

4. Penyebab kemacetan lalu lintas dan polusi

Arus urbanisasi yang besar serta kurangnya bekal pendidikan yang cukup menjadikan para urban memilih pekerjaan di sektor informal. Di antara kegiatan sektor informal adalah menjadi pedagang kaki lima, yang lokasi usahanya biasanya memilih di tepi jalan yang strategis dilalui lalu lintas orang dan kendaraan. Akibat pendirian usaha di tepi jalan menjadikan jalan untuk transportasi kendaraan dan orang semakin sempit dan memicu kemacetan khususnya pada jam-jam masuk kerja kantor, makan siang, dan jam pulang kerja.

Kemacetan jalan mendorong bertambahnya tingkat polusi di kota, karena untuk menembus kemacetan jalan para pengendara kendaraan akan tetap menghidupkan mesin memecah jalan atau menunggu kemacetan terurai. Selain itu tidak sedikit para urban memiliki kendaraan sehingga menambah jumlah kendaraan di setiap ruas jalan di kota. Pertambahan kendaraan bermotor roda dua dan roda empat yang membanjiri kota yang terus menerus, menimbulkan berbagai polusi atau pencemaran seperti polusi udara dan kebisingan yang mengganggu kondisi ekologi.

14.2.2 Kebijaksanaan Urbanisasi di Indonesia

Menyadari bahwa perpindahan penduduk dari desa ke kota yang

sangat cepat memiliki dampak negatif yang besar baik ekonomi, sosial, lingkungan ataupun keamanan maka pemerintah berupaya keras mengembangkan antisipasi dampak negatif tersebut. Jika kebijakan pemerintah tersebut dikelompokkan, terdapat dua kelompok besar kebijaksanaan pengarahannya urbanisasi di Indonesia yang saat ini sedang dikembangkan.

Pertama, mengembangkan daerah-daerah perdesaan agar memiliki ciri-ciri sebagai daerah perkotaan tanpa meninggalkan nuansa khas perdesaan seperti lingkungan hijau dengan udara yang segar maka pengembangan ini dikenal juga dengan istilah urbanisasi perdesaan. Pada dasarnya kebijaksanaan ini berupaya untuk mempercepat tingkat urbanisasi tanpa menunggu pertumbuhan ekonomi yang tinggi, yaitu dengan melakukan beberapa terobosan baik ekonomi maupun non-ekonomi.

Dari sisi mata pencarian penduduk, hasil urbanisasi perdesaan ini ditunjukkan oleh perpaduan mata pencarian antara pertanian dan non pertanian seperti munculnya industri kreatif berbasis kerajinan; kegiatan agroindustri; pemanfaatan lembaga keuangan dalam mendukung bisnis, ketersediaan sarana dan prasarana publik yang lengkap seperti rumah sakit, pasar, pertokoan, alat transportasi, listrik dan air, serta tempat pendidikan sampai setingkat Akademi, sehingga daerah tersebut dapat dikategorikan sebagai daerah perkotaan.

Pengembangan perekonomian desa juga didasari oleh pembangunan sistem perekonomian yang cocok dan mengandalkan potensi daerah perdesaan itu sendiri sebagai unggulan. Jika konsep urbanisasi perdesaan seperti di atas dapat dikembangkan maka tingkat urbanisasi di Indonesia dapat dipercepat perkembangannya tanpa merusak nuansa yang ada di daerah perdesaan dan tanpa menunggu pertumbuhan ekonomi yang sedemikian tinggi. Bahkan sebaliknya, dengan munculnya penduduk di daerah perdesaan yang bersuasana perkotaan tersebut, mereka dapat menjadi motor pertumbuhan ekonomi dengan tetap mempertahankan aspek keserasian, keseimbangan, dan keselarasan antara tuntutan pertumbuhan ekonomi dan keseimbangan ekosistem serta lingkungan alam.

Kedua, mengembangkan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru, atau dikenal dengan istilah daerah penyangga pusat pertumbuhan. Kegiatan ini adalah untuk memecah beban dari kota tujuan utama ke beberapa pusat pertumbuhan baru di sekelilingnya yang bersifat sebagai kota penyangga. Upaya ini akan dapat menahan arus perpindahan penduduk desa ke kota besar utama diminimalkan dengan disalurkan ke kota-kota penyangga yang tidak kalah menariknya sebagai magnet

pertumbuhan ekonomi baru. Hal ini bertujuan juga agar beban kota besar menampung pertumbuhan penduduk yang besar agak berkurang sehingga daya dukung kotanya tidak terlalu berat.

Di samping itu kebijaksanaan ini juga merupakan upaya untuk mengembangkan kota-kota kecil dan sedang yang selama ini telah ada untuk mengimbangi pertumbuhan kota-kota besar dan metropolitan, sehingga perkembangan kota-kota besar dapat bisa seiring dengan perkembangan kota-kota di sekelilingnya dan dapat meminimalkan dampak negatif. Otonomi daerah juga dapat digunakan untuk mendukung konsep ini dengan membangun sinergi antar kota-kota tersebut melalui kebijakan-kebijakan yang terpadu.

Tabel 14.5.
Lima Provinsi dengan Angka Urbanisasi Terbesar di Indonesia
Berdasarkan Hasil SP 2000 dan SP 2010

SP 2000		SP 2010	
Provinsi	Angka Urbanisasi	Provinsi	Angka Urbanisasi
DKI Jakarta	100,0	DKI Jakarta	100,0
Kepulauan Riau	76,5	Kepulauan Riau	82,8
Kalimantan Timur	57,7	Kalimantan Timur	67,0
DI Yogyakarta	57,6	DI Yogyakarta	66,4
Banten	54,7	Banten	65,7

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2000; 2010

Mencermati Tabel 14.5 di atas terlihat bahwa Provinsi DKI Jakarta memiliki angka urbanisasi 100 artinya semua penduduk DKI Jakarta adalah penduduk perkotaan, karena diasumsikan bahwa di DKI Jakarta tidak ada wilayah desanya sehingga tidak ada juga penduduk perdesaannya. Sedangkan Kepulauan Riau menurut SP 2000 memiliki angka urbanisasi 76,5 dan naik menjadi 82,8. Artinya persentase jumlah penduduk perkotaan di Kepulauan Riau adalah sebesar 76,5% pada SP 2000 dan menjadi 82,8% pada saat SP 2010. Provinsi DIY berdasar SP 2000 angka urbanisasinya 57,6, artinya sebanyak 57,6% penduduk Provinsi DIY tinggal di perkotaan, sisanya 42,4% penduduknya tinggal di perdesaan. Kondisi tersebut berubah ketika dilakukan SP 2010, angka urbanisasi Provinsi DIY menjadi 66,4 artinya sebanyak 66,4 persen penduduk Provinsi DIY tinggal di perkotaan, sisanya 33,6% penduduknya tinggal di perdesaan.

Tabel 14.6
Jumlah Penduduk Menurut Karakteristik Wilayah
dan Angka Urbanisasi Berdasarkan SP 2010

Provinsi	Jumlah Penduduk			Angka Urbanisasi
	Perkotaan	Pedesaan	Total	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Aceh	906.258	3.022.978	3.929.234	23,1
Sumatera Utara	4.992.202	6.650.286	11.642.488	42,9
Sumatera Barat	1.229.103	3.019.412	4.248.515	28,9
Riau	1.327.021	2.580.742	3.907.763	34,0
Jambi	715.212	1.891.954	2.407.166	29,7
Sumatera Selatan	2.074.184	4.136.818	6.210.800	33,4
Bengkulu	412.621	1.042.879	1.455.500	28,3
Lampung	1.453.190	6.277.581	6.730.751	21,6
Bangka Belitung	387.214	512.754	899.968	43,0
Kepulauan Riau	795.322	244.885	1.040.207	76,5
DKI Jakarta*)	8.361.079	0	8.361.079	100,0
Jawa Barat	18.003.521	17.720.572	35.724.093	50,4
Jawa Tengah	12.550.966	18.672.292	31.223.258	40,2
DI Yogyakarta	1.798.839	1.322.206	3.121.045	57,6
Jawa Timur	14.211.228	20.554.765	34.765.993	40,9
Banten	4.428.470	3.869.807	8.098.277	54,7
Bali	1.566.826	1.583.231	3.150.057	49,7
Nusa Tenggara Barat	1.373.958	2.634.633	4.008.601	34,3
Nusa Tenggara Timur	556.010	3.267.144	3.823.154	14,5
Kalimantan Tengah	522.116	1.333.357	1.655.473	28,1
Kalimantan Selatan	1.081.041	1.902.985	2.984.025	36,2
Kalimantan Timur	1.413.667	1.038.228	2.451.895	57,7
Sulawesi Utara	754.573	1.246.299	2.000.872	37,7
Sulawesi Tengah	439.704	1.736.289	2.176.993	20,2
Sulawesi Selatan	2.237.215	4.921.955	7.159.170	31,2
Sulawesi Tenggara	376.332	1.442.047	1.820.379	20,8
Gorontalo	200.316	633.180	833.496	24,0
Sulawesi Barat	160.218	731.400	891.618	18,0
Maluku	294.492	871.808	1.166.300	25,3
Maluku Utara	226.655	588.446	815.101	27,8
Papua Barat	169.955	359.734	529.689	32,1
Papua	343.534	1.340.610	1.684.144	20,4
Total	86.448.187	118.684.271	205.132.458	42,1

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2010

Dari Tabel 14.5 terlihat bahwa empat provinsi dari lima provinsi dengan angka urbanisasi terbesar di Indonesia tersebut dari SP 2000 ke SP 2010 mengalami kenaikan angka urbanisasinya. Artinya ke empat provinsi yaitu Provinsi Kepulauan Riau, Kalimantan Timur, DI Yogyakarta, dan Banten mengalami kenaikan jumlah penduduk yang tinggal di perkotaannya. Ini menjadi indikasi bahwa selama periode sensus penduduk tersebut selalu terjadi proses urbanisasi di provinsi-provinsi tersebut yang diakibatkan oleh proses perpindahan penduduk dari desa ke kota serta bertambahnya luas wilayah perkotaan.

TEMPO.CO

Selasa, 13 Agustus 2013 | 14:03 WIB

Usai Lebaran, Urbanisasi Capai 500 Ribu Orang

TEMPO.CO, Jakarta - Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar memperkirakan jumlah pendatang baru yang masuk ke sejumlah kota besar, termasuk Jakarta setelah perayaan Idul Fitri 1434 Hijriah lebih dari 500 ribu orang. Jumlah ini diprediksi akan terus meningkat selama beberapa hari mendatang di Jakarta, Surabaya, Medan, Semarang, Bandung, dan Batam.

"Hampir satu juta orang yang masuk setiap habis Lebaran," kata Muhaimin saat ditemui di Istana Negara, Selasa, 13 Agustus 2013.

Ia menyatakan urbanisasi masih akan besar terjadi karena proses penanganannya belum rampung. Salah satu solusi untuk mengatasi urbanisasi adalah membuat dan membuka lapangan pekerjaan baru di sejumlah kota atau daerah sasaran urbanisasi.

Hal ini, menurut Muhaimin, dapat dilaksanakan karena pemerintah daerah hanya butuh memanfaatkan sektor informal. Sebagian besar pendatang baru setelah Lebaran dinilai lebih banyak mengisi pekerjaan di sektor informal kota besar.

Selain itu, langkah lain yang dapat dilakukan adalah penyelesaian program *Masterplan* Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia. Solusi ini harus didorong cepat selesai sehingga industrialisasi daerah tumbuh merata.

Khusus DKI Jakarta, Muhaimin menyatakan pemerintah daerah harus melakukan pengecekan kartu tanda penduduk dan status pekerjaan. Dua hal ini dinilai dapat mengurangi jumlah pendatang baru dan beban kota Jakarta tiap tahun. "Bisa dengan memulangkan kembali melalui mekanisme pemberian kerja alternatif," kata Muhaimin.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil DKI Jakarta sendiri memperkirakan akan ada 51 ribu orang pendatang baru ke Ibu Kota hingga seminggu setelah Lebaran. Pendatang yang menetap diperkirakan sekitar 36 ribu orang, sedangkan 15 ribu orang masih ragu-ragu dan kemungkinan kembali ke daerah.

FRANSISCO ROSARIAN

SOAL-SOAL

1. Migrasi pekerja sekarang ini sangat tinggi, baik antar daerah maupun antar negara. Dampak dari migrasi tersebut adalah perpindahan lokasi bekerja dari suatu waktu ke waktu selanjutnya. Apa yang disebut migrasi pekerja? Apa saja faktor pendorong dan penarik terjadinya migrasi pekerja?
2. Migran menurut dimensi waktu adalah orang yang berpindah ke tempat lain dengan tujuan untuk menetap dalam waktu enam bulan atau lebih. Jelaskan jenis migran menurut dimensi waktu ini!
3. Migrasi Desa-Kota adalah gejala berpindahnya penduduk yang berasal dari suatu daerah yang bersifat perdesaan menuju daerah lain yang bersifat perkotaan. Fenomena ini banyak dilihat di Indonesia yang memiliki desa dan kota yang tersebar. Jelaskan dampak baik dan buruk yang terjadi akibat migrasi desa-kota ini di Indonesia!
4. Provinsi DKI Jakarta memiliki angka urbanisasi sebesar 100%, dan menjadi provinsi satu-satunya yang memiliki angka urbanisasi 100%. Apa yang menyebabkan Provinsi DKI Jakarta memiliki angka urbanisasi tinggi tersebut?
5. Apakah urbanisasi adalah suatu hal yang perlu dicegah oleh pemerintah? Jika ya, berikan alasannya! Jika tidak, berikan penjelasan yang baik terkait dengan kondisi ekonomi makro!

Bab 15

FERTILITAS DAN MORTALITAS

15.1 FERTILITAS

Fertilitas dapat diartikan sebagai kelahiran yaitu kemampuan menghasilkan keturunan yang dikaitkan dengan kesuburan wanita. Keterkaitan fertilitas dengan persoalan kependudukan adalah melalui fertilitas akan dapat menambah jumlah penduduk. Istilah fertilitas sering disebut juga dengan kelahiran hidup (*live birth*), yaitu terlepasnya bayi dari rahim seorang wanita dengan adanya tanda-tanda kehidupan, seperti bernapas, berteriak, bergerak, jantung berdenyut, dan lain sebagainya. Kondisi kesehatan ibu hamil, umur ibu hamil, serta jumlah ibu yang potensial hamil akan mempengaruhi jumlah kelahiran bayi. Oleh karena itu persoalan kelahiran bayi erat kaitannya dengan kondisi dan jumlah kelompok perempuan usia subur.

Jumlah kelahiran bayi terkait erat dengan perkembangan manusia pada umumnya, yaitu bayi kemudian tumbuh menjadi anak yang pada usia sekitar 5 tahun masuk ke dunia pendidikan dan pada usia 15 tahun masuk ke dalam kelompok angkatan kerja yang mencari pekerjaan atau melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi. Jika bayi sehat dan dapat hidup melewati usia mencari kerja tentunya akan menambah jumlah pencari kerja dan menjadi penduduk produktif bekerja ketika sudah memperoleh pekerjaan.

Sedangkan khusus bayi perempuan memiliki keterkaitan dengan fertilitas melalui proses tumbuh kembang bayi perempuan yang akan menjadi anak, kemudian beranjak menjadi remaja perempuan dan akhirnya menjadi perempuan usia subur yang akan menikah dan melahirkan bayi. Menjaga bayi perempuan tetap sehat dan dapat terus tumbuh berkembang dengan baik akan mempengaruhi angka fertilitas. Dimilikinya angka fertilitas yang besar di tahun-tahun sebelumnya dengan didukung angka kematian bayi yang semakin rendah tentunya akan berdampak pada jumlah angka bayi hidup yang lebih banyak, jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya disaat angka kematian bayi masih tinggi. Sekitar lima belas tahun kemudian bayi-bayi yang tumbuh kembang secara sehat tersebut akhirnya membentuk kelompok perempuan usia subur yang setelah menikah akan melahirkan bayi-bayi baru.

Terdapat beberapa indikator fertilitas yang sering digunakan dan terkait dengan struktur penduduk serta ketenagakerjaan di Indonesia yaitu:

1. Angka Kelahiran Tahunan (*Current Fertility*)

Angka kelahiran tahunan adalah indikator yang mencerminkan tingkat kelahiran pada suatu waktu atau tahun tertentu. Secara umum, angka kelahiran tahunan ini berbentuk angka rasio antara banyaknya bayi yang lahir hidup dengan jumlah perempuan usia subur, pada suatu tahun tertentu untuk daerah tertentu.

Pemerintah memerlukan informasi tentang jumlah kelahiran untuk menentukan kebijakan yang tepat bagi perencanaan pembangunan khususnya untuk membangun berbagai fasilitas yang dibutuhkan bagi pengembangan kesehatan ibu dan anak, baik untuk masa kini maupun untuk masa yang akan datang. Selain itu, data tentang jumlah kelahiran merupakan dasar bagi perhitungan berbagai indikator fertilitas lainnya seperti Angka Kelahiran Kasar, Angka Kelahiran Menurut Umur, Angka Fertilitas Total, dan Rasio Anak Wanita.

a. Angka Kelahiran Kasar atau *Crude Birth Rate (CBR)*

Angka Kelahiran Kasar (*Crude Birth Rate/CBR*) adalah angka yang menunjukkan banyaknya kelahiran pada tahun tertentu per 1.000 penduduk pada pertengahan tahun yang sama. Kegunaan penghitungan Angka Kelahiran Kasar ini adalah untuk mengetahui tingkat kelahiran yang terjadi di suatu daerah tertentu pada waktu tertentu.

Adapun cara menghitung Angka Kelahiran Kasar (*CBR*) adalah dengan membagi jumlah kelahiran pada tahun tertentu (*B*) dengan jumlah penduduk pada pertengahan tahun yang sama (*P*) kali 1.000.

$$CBR = (B/P) \times 1.000$$

Keterangan:

CBR = Angka Kelahiran Kasar

B = Jumlah kelahiran

P = Jumlah penduduk pada pertengahan tahun, $P = (P_0 + P_1)/2$, P_0 = jumlah penduduk pada awal tahun dan P_1 = jumlah penduduk pada akhir tahun.

Perhitungan CBR ini termasuk sederhana karena hanya memerlukan data jumlah anak lahir hidup dan jumlah penduduk sehingga di satu sisi dapat dianggap sebagai kelebihan, tetapi di sisi lainnya mengandung kelemahan. Kelemahan dari perhitungan CBR ini adalah tidak memisahkan jumlah penduduk berdasarkan gendernya yaitu penduduk laki-laki dan penduduk perempuan baik yang masih anak-anak ataupun yang sudah

menopause (rata-rata usia di atas 50 tahun) yang tentunya sudah kurang memiliki potensi untuk melahirkan.

Adapun perkembangan CBR Indonesia berdasarkan Survei Penduduk (SP) adalah pada SP 1971 CBR = 21,1; SP 1980 CBR naik menjadi = 26,9 hal ini mungkin karena pemerintah belum menjalankan Program Keluarga Berencana sehingga masih banyak keluarga berprinsip banyak anak banyak rezeki. Kemudian SP 1990 CBR turun secara signifikan menjadi sebesar 20,9; dan pada SP 2000 CBR turun kembali menjadi hanya sebesar 17,4. Tetapi pada SP 2010 CBR sedikit mengalami kenaikan menjadi 17,9. Hal ini kemungkinan besar disebabkan jumlah perempuan usia reproduksi lebih banyak dibandingkan pada SP 2000. Arti CBR = 17,9 adalah di Indonesia setiap 1.000 penduduk terdapat sekitar 18 kelahiran bayi.

Dari hasil SP 2010, menunjukkan bahwa provinsi di Indonesia yang memiliki CBR tertinggi di Indonesia adalah Sulawesi Tenggara dengan CBR = 23,1 dan yang memiliki CBR terendah di Indonesia adalah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan CBR = 14,4. Hasil ini berbeda dibandingkan dengan SP 2000 yang menghasilkan provinsi dengan CBR tertinggi adalah Nusa Tenggara Timur dengan CBR = 25,4 dan provinsi dengan CBR terendah adalah Jawa Timur dengan CBR = 13,6.

b. Angka Kelahiran Menurut Umur atau *Age Specific Fertility Rate (ASFR)*

Angka Kelahiran Menurut Umur (*Age Specific Fertility Rate-ASFR*) adalah angka yang menunjukkan banyaknya kelahiran per 1.000 perempuan pada kelompok umur tertentu antara 15-49 tahun. ASFR merupakan indikator kelahiran yang memperhitungkan perbedaan fertilitas dari perempuan yang terpapar untuk melahirkan yaitu perempuan usia subur dengan memperhatikan karakteristik kelompok umurnya. Secara alamiah potensi (fekunditas) perempuan untuk melahirkan berbeda menurut umur dan menjadi steril setelah *menopause* atau usia 49 tahun. Secara sosial ada kecenderungan bahwa saat ini perempuan ingin membatasi jumlah anak setelah umur 35 tahun. Pengetahuan mengenai ASFR akan berguna untuk pelaksanaan program Keluarga Berencana dan peningkatan pelayanan kesehatan pada Ibu dan Anak.

Indikator ASFR merupakan data dasar untuk mengembangkan proyeksi penduduk, untuk mengetahui jumlah penduduk menurut umur dan jenis kelamin dimasa yang akan datang. Hasil proyeksi penduduk merupakan basis data untuk perencanaan pembangunan manusia di tahun-tahun mendatang.

Untuk menghitungnya dilakukan dengan membagi jumlah kelahiran yang terjadi pada perempuan pada kelompok umur tertentu (i), dengan

jumlah perempuan kelompok umur tersebut kemudian dikalikan dengan konstanta k (1.000).

$$ASFR_i = B_i/P_i^f \times 1000$$

Keterangan:

$ASFR_i$ = *Age Specific Fertility Rate* untuk perempuan pada kelompok umur i , yakni: $i = 1$ untuk umur 15-19 tahun; $i = 2$ untuk umur 20-24 tahun; $i = 3$ untuk umur 25-29 tahun; $i = 4$ untuk umur 30-34 tahun; $i = 5$ untuk umur 35-9 tahun; $i = 6$ untuk umur 40-44 tahun; dan $i = 7$ untuk umur 45-49 tahun.

B_i = Jumlah kelahiran dari perempuan pada kelompok umur i .

P_i^f = Jumlah penduduk perempuan pada kelompok umur i .

Untuk dapat melakukan perhitungan ASFR, data yang diperlukan adalah data tentang banyaknya bayi yang lahir dari ibu menurut umur tertentu misalnya ibu usia 20-24 tahun pada suatu daerah dan suatu tahun tertentu dan banyaknya ibu pada umur tersebut (20-24 tahun) pada daerah dan tahun yang sama.

Dari Tabel 15.1 terlihat bahwa pola ASFR mengikuti huruf U terbalik, rendah pada kelompok umur 15-19 tahun dan umur 40-49 tahun, dan tinggi pada perempuan kelompok umur 20-34 tahun, dengan puncaknya pada perempuan kelompok umur 25-29 tahun, yaitu berdasar SP 2010 sebesar 0,130. Hal ini berarti dari 1000 perempuan yang berusia antara 25-29 tahun terdapat 130 kelahiran hidup.

Tabel 15.1
Angka Kelahiran Menurut Kelompok Umur (ASFR) Indonesia,
Berdasar SP 2000; SUPAS 2005; dan SP 2010

Kelompok Umur	SP 2000	SUPAS 2005	SP 2010
15-19	0,044	0,043	0,041
20-24	0,114	0,116	0,117
25-29	0,122	0,123	0,130
30-34	0,095	0,095	0,105
35-39	0,056	0,053	0,061
40-44	0,026	0,019	0,022
45-49	0,012	0,005	0,006

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2010

Hasil SP 2010; SUPAS 2005 dan SP 2010 menunjukkan bahwa angka tertinggi ASFR terletak pada kelompok umur 25-29 tahun. Hal ini dapat

mengindikasikan bahwa kelahiran di Indonesia paling banyak dikontribusi oleh perempuan pada kelompok umur 25-29 tahun. Kemudian disusul oleh kelompok 20-24 tahun, sedangkan kelompok di bawahnya 15-19 tahun hanya di sekitar angka 0,041. Hal ini juga dapat berarti bahwa anjuran pemerintah untuk menikah dan tidak melahirkan pada usia yang terlalu muda atau di bawah usia 19 tahun sudah mencapai sasaran secara nasional.

Fenomena menikah dan memiliki anak pada wanita kelompok umur 25-29 tahun ini bisa juga dikaitkan lebih jauh dengan suksesnya program wajib belajar sembilan tahun yang menyebabkan semakin banyaknya perempuan muda yang bersekolah lebih tinggi dan semakin terbukanya kesempatan bagi perempuan di pasar kerja Indonesia. Pada akhirnya, hal ini akan membuat banyak perempuan menunda untuk menikah dan melahirkan karena pada umumnya mereka yang menikah dan melahirkan pada usia muda secara fisik dan emosional sebetulnya belum matang.

ASFR ini memiliki kelebihan dibandingkan CBR, karena dalam ASFR sudah memperhitungkan penduduk wanita dalam berbagai kelompok umur, sehingga memungkinkan dilakukan kajian tentang fertilitas menurut kelompok umur tertentu. Kelemahan ASFR adalah belum tentu tersedianya data yang detail mengenai penduduk wanita menurut kelompok umur di setiap daerah, sehingga perhitungan ASFR belum bisa dilakukan.

c. Angka Fertilitas Total atau *Total Fertility Rate* (TFR)

Angka Fertilitas Total (*Total Fertility Rate*/TFR) adalah rata-rata anak yang dilahirkan seorang wanita selama masa usia subur. TFR merupakan gambaran mengenai rata-rata jumlah anak yang dilahirkan seorang perempuan dari usia 15 sampai 49 tahun. Perbandingan angka TFR antar negara atau antar daerah dapat menunjukkan keberhasilan daerah tersebut dalam melaksanakan pembangunan sosial ekonominya. Angka TFR yang tinggi dapat merupakan pertanda bahwa dari penduduk di negara atau daerah tersebut memiliki rata-rata usia kawin yang rendah, tingkat pendidikan yang rendah terutama perempuannya, tingkat sosial ekonomi rendah atau tingkat kemiskinan yang tinggi.

Selain itu tentu saja angka TFR menunjukkan tingkat keberhasilan program KB yang dilaksanakan selama tiga dekade ini. Diketuainya TFR untuk suatu daerah akan membantu para perencana program pembangunan untuk meningkatkan rata-rata usia kawin, meningkatkan program pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan pelayanan ibu hamil dan perawatan anak, serta untuk mengembangkan program penurunan tingkat kematian.

Untuk mengetahui TFR maka dapat dilakukan langkah menjumlahkan ASFR seluruh kelompok umur pada tahun tertentu dan wilayah tertentu,

kemudian dikalikan dengan lima. Pengalian dengan bilangan lima dilakukan karena pengelompokan umur lima tahunan, dan diasumsikan bahwa setiap 1.000 orang perempuan pada kelompok umur yang sama secara rata-rata akan mempunyai jumlah anak yang sama.

$$TFR = 5 \sum_{i=15-19}^{45-49} ASFR_i$$

keterangan:

TFR = Total Fertility Rate

ASFR_i = ASFR kelompok umur *i*

i = Kelompok umur, yaitu 15-19, 20-24, ..., 45-49

Perhitungan TFR berdasarkan data pada Tabel 15.1, tentang ASFR berdasar SP 2010 menghasilkan nilai TFR = 2,41 melalui perhitungan sebagai berikut:

$$TFR = 5 \times (0,041 + 0,117 + 0,130 + 0,105 + 0,061 + 0,022 + 0,006) = 2,41.$$

TFR sebesar 2,41 memiliki arti bahwa secara rata-rata wanita Indonesia mempunyai 3 anak selama masa usia subur (usia 15-49 tahun).

Perkembangan TFR di Indonesia berdasarkan hasil Sensus Penduduk (SP) adalah pada SP 1980 TFR = 4,680, kemudian pada SP 1990 mengalami penurunan dengan TFR sebesar 3,326 dan pada SP 2000 TFR turun secara signifikan menjadi 2,344, tetapi pada SP 2010 TFR sedikit mengalami kenaikan menjadi sebesar 2,141 (BPS, 2011).

2. Anak Lahir Hidup (ALH) dan Anak Masih Hidup (AMH)

a. Anak Lahir Hidup (ALH)

Anak Lahir Hidup (ALH) adalah banyaknya kelahiran hidup dari sekelompok atau beberapa kelompok wanita selama masa reproduksinya. Hitungan ini bermanfaat untuk mengetahui rata-rata jumlah anak yang dilahirkan hidup oleh sekelompok wanita mulai memasuki masa reproduksi hingga saat wawancara atau survei dilakukan. Cara perhitungan ALH dapat dilakukan dengan menjumlahkan anak yang lahir hidup dibagi dengan jumlah wanita kelompok umur tertentu.

Rumus:

$$\text{Rata-rata ALH} = ALH_i / P_i^f$$

Keterangan:

i = kelompok umur

ALH_{*i*} = Anak lahir hidup menurut kelompok umur wanita yang melahirkan

P_{*i*}^f = Wanita kelompok umur tertentu

ALH = Anak Lahir Hidup

1 Rata-rata ALH memberikan informasi mengenai rata-rata anak yang dimiliki wanita menurut kelompok umur tertentu. Data mengenai ALH pada Tabel 15.2 menunjukkan bahwa rata-rata ALH meningkat sesuai dengan peningkatan umur wanita, tetapi pada wanita kelompok umur tua (40-44 dan 45-49 tahun) hanya terjadi peningkatan kecil angka rata-rata ALH yang dimiliki yaitu antara 3 dan 4 anak. Angka tersebut menunjukkan kemampuan reproduksi menurut umur perempuan.

Sesuai dengan program KB yang mengharapkan seorang wanita untuk berhenti melahirkan anak pada usia 35 tahun, maka pada Tabel 15.2 terlihat bahwa seorang wanita rata-rata melahirkan 3 anak lahir hidup. Jika di lihat lebih jauh untuk kelompok wanita kawin 45-49 tahun rata-rata seorang wanita di kelompok usia tersebut melahirkan 4 anak lahir hidup. Rata-rata jumlah anak lahir hidup pada wanita kelompok umur 45-49 tahun yang biasa disebut sebagai *completed family size*, karena setelah usia tersebut umumnya wanita sudah tidak subur lagi atau tidak dapat melahirkan.

1
Tabel 15.2
Jumlah Anak Lahir Hidup (ALH), Jumlah Wanita,
dan Rata-rata Anak Lahir Hidup di Indonesia Tahun 2004

Kelompok Umur	ALH	Wanita	Rata-rata ALH
15-19	459733	9794093	0,047
20-24	15122671	10110367	0,507
25-29	12243631	9601442	1,275
30-34	18451585	9132513	2,020
35-39	23116067	8587142	2,692
40-44	23932357	7459538	3,208
45-49	21343285	5870372	3,636

Sumber: BPS, Susenas 2004

1 b. Anak Masih Hidup (AMH) atau *Children Still Living (CSL)*

Anak Masih Hidup (AMH) adalah jumlah anak yang masih hidup yang dimiliki seorang wanita sampai saat wawancara dilakukan. Kegunaan penghitungan AMH ini adalah untuk mengetahui jumlah anak yang dimiliki seorang wanita secara riil sebab dari seluruh anak yang lahir hidup tidak seluruhnya dapat terus hidup.

1 Berdasarkan Tabel 15.3, rata-rata Anak Masih Hidup (AMH) ini menggambarkan rata-rata jumlah anak masih hidup menurut kelompok umur. Bila jumlah anak masih hidup ini dibandingkan dengan jumlah wanita pada periode yang sama akan didapatkan rata-rata anak masih hidup yang dimiliki seorang ibu.

Dari data Susenas 2004, diketahui bahwa rata-rata jumlah anak masih hidup yang dimiliki seorang wanita di Indonesia pada wanita kelompok umur tua (di atas 39 tahun) adalah antara 2 dan 3 anak masih hidup. Perbandingan antara ALH dan AMH akan mencerminkan proporsi bayi mati pada tiap-tiap umur. Perbedaan antara ALH dan AMH yang kecil menggambarkan tingkat kematian anak yang rendah. Perbedaan ALH dan AMH menjadi dasar perhitungan Angka Kematian Bayi (AKB).

Tabel 16.3

Jumlah Anak Masih Hidup (AMH), Jumlah Wanita,
dan Rata-rata Anak Masih Hidup di Indonesia Tahun 2004

Kelompok Umur	Jumlah AMH	Jumlah Wanita	Rata-rata AMH
15-19	420164	9794093	0,043
20-24	4811901	10110367	0,476
25-29	11486984	9601442	1,196
30-34	17111455	9132513	1,874
35-39	20903473	8587142	2,434
40-44	20617175	7459538	2,764
45-49	17266693	5870372	2,941

Sumber: BPS, Susenas 2004

c. Rasio Anak-Wanita atau *Child Women Ratio (CWR)*

Rasio Anak Wanita atau *Child-Woman Ratio (CWR)* adalah rasio antara jumlah anak di bawah usia 5 tahun (0-4 tahun) di suatu tempat pada suatu waktu dengan penduduk perempuan usia 15-49 tahun. Kegunaan penghitungan rasio ini dipakai untuk melihat tingkat fertilitas pada suatu wilayah. CWR ini digunakan apabila tidak ada data kelahiran dan data registrasi. Adapun cara menghitung CWR adalah dengan menjumlahkan anak usia di bawah lima tahun (0-4 tahun) dibagi dengan jumlah wanita usia subur (yang termasuk kelompok umur 15-49 tahun) kemudian dikalikan dengan konstanta (1.000).

$$CWR = (P_{0-4}^f) / (P_{15-49}^f) \times 1000$$

Keterangan:

P_{0-4}^f = Jumlah penduduk berusia 0-4 tahun

P_{15-49}^f = Jumlah penduduk wanita berusia 15-49 tahun

Angka CWR berdasar S 2010 = 348, ini memiliki arti bahwa terdapat 348 anak yang berumur 0-4 tahun untuk setiap 1.000 wanita yang berusia antara 15-49 tahun. Dengan kata lain, dari setiap 10 perempuan usia subur terdapat 4 anak berumur 0-4 tahun (balita).

1

CWR merupakan angka perbandingan antara jumlah balita dan wanita usia reproduksi. Jika CWR tinggi berarti di wilayah tersebut banyak terdapat balita, yang dapat diartikan juga bahwa kelahiran yang terjadi di daerah tersebut cukup tinggi.

Perkembangan CWR Indonesia berdasarkan Sensus Penduduk (SP) adalah pada SP 1980 CWR = 0,688, kemudian di SP 1990 CWR turun signifikan menjadi sebesar 0,455 dan turun kembali pada SP 2000 dengan CWR menjadi sebesar 0,361, kemudian pada SP 2010 CWR Indonesia turun kembali menjadi sebesar 0,348. Melihat perkembangan CWR Indonesia di atas menggambarkan bahwa beban ibu usia subur (15-49 tahun) dalam mengasuh balita (0-4 tahun) makin lama makin turun.

d. Rata-rata Umur Perkawinan Pertama atau *Singulate Mean Age at First Married (SMAM)*

Indikator ini juga dapat digunakan untuk menggambarkan tingkat fertilitas, karena semakin muda seseorang melakukan perkawinan maka semakin panjang masa reproduksinya dan akan semakin besar peluangnya untuk melahirkan. Jika mencermati Tabel 15.4 di bawah ini terlihat bahwa SMAM perempuan Indonesia yang tinggal di perdesaan lebih rendah dibandingkan yang hidup di perkotaan. Ini mengindikasikan bahwa perempuan desa rata-rata umur perkawinannya lebih muda dibandingkan perempuan yang tinggal di kota, sehingga kemungkinan jumlah anak yang dilahirkan perempuan desa lebih banyak dibandingkan dengan jumlah anak yang dilahirkan perempuan di perkotaan.

Tabel 15.4
SMAM Perempuan Indonesia
Berdasarkan SP 1990-SP 2010

Daerah	SP 1990	SP 2000	SP 2010
Perkotaan	23,48	23,92	23,26
Perdesaan	20,50	21,30	21,10
Perkotaan dan Perdesaan	21,58	22,54	22,27

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2010

Berdasarkan hasil SP 2010 menunjukkan bahwa rata-rata umur perkawinan pertama perempuan perdesaan 21,10 tahun sedangkan di perkotaan 23,26 tahun. Angka SMAM berdasarkan SP 2010 menurun dibandingkan SP 2000 yang menunjukkan hasil SMAM perempuan tinggal di perdesaan 21,30 tahun dan di perkotaan 23,92 tahun.

15.2 MORTALITAS

Mortalitas atau kematian merupakan salah satu di antara tiga komponen demografi yang dapat mempengaruhi perubahan penduduk. Informasi tentang kematian sangat berguna, tidak saja bagi pemerintah pusat dan daerah melainkan juga bagi pihak swasta serta masyarakat terutama yang berkecimpung dalam bidang ekonomi dan kesehatan. Data kematian sangat diperlukan antara lain untuk proyeksi penduduk guna perancangan pembangunan. Misalnya menjadi dasar bagi perencanaan fasilitas perumahan, fasilitas pendidikan, fasilitas kesehatan dan jasa-jasa lainnya untuk kepentingan masyarakat. Data kematian juga diperlukan untuk kepentingan evaluasi terhadap program-program kebijakan penduduk di suatu daerah atau negara yang dilakukan pemerintah daerah atau pusat untuk mendapatkan program-program yang lebih tepat dan efektif.

Mortalitas atau kematian dapat menimpa siapa saja, tua, muda, kapan dan di mana saja. Kasus kematian terutama dalam jumlah banyak berkaitan dengan masalah sosial, ekonomi, adat istiadat maupun masalah kesehatan lingkungan. Oleh karena itu pengetahuan masyarakat tentang kesehatan, gizi, dan kesehatan lingkungan menjadi penting untuk diketahui dan dikuasai oleh masyarakat guna mengeliminir angka-angka mortalitas di masyarakat.

Bermacam-macam indikator mortalitas atau angka kematian yang umum dipakai di antaranya adalah:

a. Angka Kematian Kasar (AKK) atau *Crude Death Rate* (CDR)

Angka Kematian Kasar (*Crude Death Rate*) adalah angka yang menunjukkan berapa besarnya kematian yang terjadi pada suatu tahun tertentu untuk setiap 1.000 penduduk di suatu wilayah tertentu. Angka ini disebut angka kasar sebab angka ini belum memperhitungkan umur penduduk. Padahal kita tahu bahwa penduduk tua mempunyai risiko kematian yang lebih tinggi dibandingkan dengan penduduk yang masih muda, dan dalam perhitungan AKK antara penduduk tua dan muda dianggap sama atau tidak ada pengelompokan penduduk tua atau muda.

Angka Kematian Kasar adalah indikator sederhana yang tidak memperhitungkan pengaruh umur penduduk. Tetapi jika tidak ada indikator kematian yang lain angka ini berguna untuk memberikan gambaran mengenal keadaan kesejahteraan penduduk pada suatu tahun yang bersangkutan. Apabila dikurangkan dari Angka Kelahiran Kasar maka akan menjadi dasar perhitungan pertumbuhan penduduk alamiah.

$$CDR = (D/P) \times K$$

Keterangan:

CDR = *Crude Death Rate* (Angka Kematian Kasar)

D = Jumlah kematian (*death*) pada tahun tertentu

P = Jumlah Penduduk pada pertengahan tahun tertentu

K = Bilangan konstan 1.000

Bila digunakan data Susenas 2003, tercatat terjadi sebanyak 767.740 kematian, sedangkan jumlah penduduk pada tahun tersebut sebesar 214.37.096 jiwa sehingga Angka Kematian Kasar (CDR) yang dihitung adalah:

$$\text{CDR} = (D/P) \times K \text{ maka } \text{CDR} = (767.740)/(214.374.096) \times 1.000 = 3,58$$

Arti angka CDR= 3,58 adalah terdapat 3 atau 4 kematian untuk tiap 1.000 penduduk.

Tabel 15.5
Angka Kematian Kasar di Beberapa Provinsi dan Kabupaten/Kota di Indonesia Tahun 2004

Provinsi/Kabupaten	Laki-laki	Perempuan	Total
Sumatera Selatan	6,02	4,63	5,32
Kab. OKI	6,72	4,92	6,08
Kota Palembang	4,65	5,02	4,22
Jawa Barat	7,55	5,78	6,67
Kab. Kuningan	10,81	10,86	9,62
Kota Bandung	4,97	3,50	4,23
NTT	8,20	6,26	7,23
Kab. Flores Timur	6,83	5,58	6,16
Kabupaten Timor Tengah Utara	7,03	4,95	5,99

Sumber: BPS, Susenas 2004

Dari Tabel 15.5, terlihat Angka Kematian Kasar (CDR) di beberapa provinsi dan kabupaten/kota di Indonesia dengan menggunakan Susenas 2004. Penghitungan Angka Kematian Kasar (CDR) tersebut juga membedakan berdasarkan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan), hal ini dilakukan untuk melihat kondisi CDR berdasarkan perbedaan gender tersebut. Secara umum terlihat bahwa di tahun 2004 CDR laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan, kecuali di kota Palembang.

b. Angka Kematian Bayi (AKB)

Angka Kematian Bayi (AKB) adalah banyaknya kematian bayi usia di bawah satu tahun, per 1.000 kelahiran hidup pada satu tahun tertentu. AKB ini terjadi antara saat setelah bayi lahir sampai bayi belum berusia tepat satu tahun.

Kematian bayi dilihat dari faktor yang menyebabkan dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor endogen dan eksogen. Kematian bayi endogen atau yang umum disebut dengan kematian *neo-natal* adalah kematian bayi yang terjadi pada bulan pertama setelah dilahirkan dan umumnya disebabkan oleh faktor-faktor yang dibawa anak sejak lahir, yang diperoleh dari kondisi orang tuanya pada saat konsepsi atau didapat selama kehamilan. Sedangkan kematian bayi eksogen atau kematian *post neo-natal*, adalah kematian bayi yang terjadi atau dihitung setelah usia satu bulan sampai menjelang usia satu tahun yang disebabkan oleh faktor-faktor yang bertalian dengan pengaruh lingkungan luar.

AKB ini adalah indikator yang dapat menggambarkan keadaan sosial ekonomi masyarakat di mana angka kematian itu dihitung. Kegunaan indikator AKB ini adalah untuk pengembangan perencanaan berbeda antara kematian *neo-natal* dan kematian bayi yang lain. Kematian *neo-natal* disebabkan oleh faktor endogen yang berhubungan dengan kehamilan maka program-program untuk mengurangi angka kematian bayi *neo-natal* adalah yang bersangkutan dengan program pelayanan kesehatan ibu hamil, misalnya program pengawasan kondisi kesehatan ibu hamil, pemberian vitamin, dan peningkatan gizi.

$$AKB = \left\{ \frac{D_{0-1th}}{\sum \text{lahir hidup}} \right\} \times K$$

Keterangan:

- AKB = Angka Kematian Bayi / *Infant Mortality Rate (IMR)*
 D_{0-1th} = Jumlah Kematian Bayi (berumur kurang 1 tahun) pada satu tahun tertentu di daerah tertentu.
 \sum lahir hidup = Jumlah Kelahiran Hidup pada satu tahun tertentu di daerah tertentu
 K = bilangan konstan 1.000

Tabel 15.6
Tren Estimasi AKB Indonesia Menurut Jenis Kelamin
Berdasarkan SP 1980-SP 2010

Jenis Kelamin	SP 1980	SP 1990	SP 2000	SP 2010
Laki-laki	118	79	53	30
Perempuan	100	76	41	22
Laki-laki dan Perempuan	109	71	47	26

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2010

Mencermati Tabel 15.6 terlihat bahwa selama SP 1980 –SP 2010, menurut jenis kelamin maka AKB laki-laki selalu lebih tinggi dibandingkan

dengan AKB perempuan. Juga terjadi kecenderungan penurunan dari AKB, baik AKB laki-laki, AKB perempuan atau AKB laki-laki dan perempuan di Indonesia. SP 1980 AKB laki-laki sebesar 118 per 1.000 kelahiran hidup dan di SP 2010 AKB laki-laki menjadi sebesar 30 per 1.000 kelahiran hidup. Sedangkan AKB perempuan pada SP 1980 sebesar 100 per 1.000 kelahiran hidup dan menjadi hanya 22 per 1.000 kelahiran hidup pada SP 2010. Begitu pula untuk AKB laki-laki dan perempuan, untuk SP 1980 AKB laki-laki dan perempuan sebesar 109 per 1.000 kelahiran hidup menjadi hanya 26 per 1.000 kelahiran hidup untuk SP 2010. Tentunya penurunan AKB tersebut menunjukkan kondisi yang semakin membaik untuk tingkat mortalitas di Indonesia.

Tabel 15.7
Tiga Provinsi dengan AKB Tertinggi dan Terendah di Indonesia
Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan SP 2010

Provinsi	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki dan Perempuan
Gorontalo	63	50	56
Nusa Tenggara Barat	54	42	48
Sulawesi Barat	54	42	48
DKI Jakarta	16	11	14
DI Yogyakarta	19	13	16
Papua	22	16	19
INDONESIA	30	22	26

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2010

Berdasarkan Tabel 15.7 terlihat bahwa dengan membandingkan dengan AKB Nasional (Indonesia) maka tiga provinsi yang memiliki AKB tertinggi adalah Provinsi Gorontalo (63 per 1.000 kelahiran bayi hidup); Nusa Tenggara Barat (54 per 1.000 kelahiran bayi hidup); dan Sulawesi Barat (54 per 1.000 kelahiran bayi hidup). Sedangkan tiga provinsi dengan AKB terendah dimiliki oleh Provinsi DKI Jakarta (16 per 1.000 kelahiran bayi hidup); DI Yogyakarta (19 per 1.000 kelahiran bayi hidup); dan Papua (22 per 1.000 kelahiran bayi hidup).

c. Angka Harapan Hidup (AHH) atau *Life Expectancy*

Angka Harapan Hidup (AHH) pada suatu umur x adalah rata-rata tahun hidup yang masih akan dijalani oleh seseorang yang telah berhasil mencapai umur x , pada suatu tahun tertentu, dalam situasi mortalitas yang berlaku di lingkungan masyarakatnya. Angka Harapan Hidup (AHH) ini merupakan alat untuk mengevaluasi kinerja pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk pada umumnya dan meningkatkan derajat kesehatan penduduk pada khususnya.

Kinerja pemerintah akan dinilai berhasil bilamana AHH tinggi dan sebaliknya bilamana AHH rendah maka dapat dikatakan bahwa pemerintah masih harus meningkatkan dengan serius program-program terkait kesejahteraan penduduk pada umumnya dan meningkatkan derajat kesehatan penduduk pada khususnya. Jika diketahui AHH yang rendah di suatu daerah maka pemerintah harus melakukan program-program untuk meningkatkan AHH di antaranya melalui program pembangunan kesehatan dan program sosial lainnya termasuk kesehatan lingkungan, serta kecukupan gizi dan kalori.

AHH secara teoritis berhubungan erat dengan AKB, jika AKB menurun maka akan menyebabkan meningkatnya AHH. Jika AHH tinggi maka dapat dikatakan bahwa derajat kesehatan suatu masyarakat di daerah tersebut baik dan sebaliknya jika AHH rendah maka dapat disimpulkan derajat kesehatan masyarakat di daerah tersebut jelek sehingga memerlukan tindakan nyata dari pemerintah untuk memperbaikinya.

Tabel 15.8
Tren Estimasi AHH Indonesia Menurut Jenis Kelamin
Berdasarkan SP 1980-SP 2010

Jenis Kelamin	SP 1980	SP 1990	SP 2000	SP 2010
Laki-laki	50,6	58,1	63,5	68,7
Perempuan	53,7	61,5	67,3	72,6
Laki-laki dan Perempuan	52,2	59,8	65,4	70,7

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2010

Tabel 15.8 menggambarkan perkembangan AHH di Indonesia selama SP 1980 sampai SP 2010 menurut jenis kelamin penduduk. Secara umum dapat dikatakan bahwa selama SP 1980- SP 2010 laki-laki memiliki AHH di bawah perempuan. Perkembangan AHH laki-laki cenderung membaik, hal ini bisa dilihat dari AHH pada SP 1980 sebesar 50,6, kemudian pada SP 1990 naik AHH menjadi 58,1, pada SP 2000 naik kembali AHH menjadi 63,5, dan naik kembali pada SP 2010 AHH sebesar 68,7. AHH untuk perempuan juga memiliki kecenderungan yang sama dengan laki-laki yaitu membaik dari SP 1980 sampai SP 2010. Pada SP 1980 AHH perempuan sebesar 53,7 tetapi pada SP 2010 AHH perempuan sudah menjadi sebesar 72,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa derajat kesehatan masyarakat dari waktu ke waktu semakin membaik dan ini merupakan bukti kinerja pemerintah di pelayanan bidang kesehatan masyarakat makin lama makin baik.

Tabel 15.9
Tiga Provinsi dengan AHH Tertinggi dan Terendah di Indonesia
Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan SP 2010

Provinsi	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki dan Perempuan
DKI Jakarta	72,8	76,5	74,7
DI Yogyakarta	72,1	75,9	74,1
Papua	71,1	74,9	73,0
Gorontalo	61,2	65,0	63,2
Nusa Tenggara Barat	63,1	67,0	65,1
Sulawesi Barat	63,2	67,0	65,1
INDONESIA	68,7	72,6	70,7

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2010

Tabel 15.9 menunjukkan bahwa tiga provinsi dengan AHH tertinggi di Indonesia adalah DKI Jakarta dengan AHH 74,7 tahun; kemudian diikuti DI Yogyakarta dengan AHH sebesar 74,1 tahun dan Provinsi Papua ada di urutan selanjutnya dengan AHH sebesar 73,0 tahun. Jika dibandingkan dengan AKB maka kondisinya berkebalikan ketiga provinsi tersebut memiliki AKB terendah di Indonesia. Sedangkan provinsi dengan AHH terendah adalah Provinsi Gorontalo dengan AHH sebesar 63,2 tahun, kemudian diikuti oleh Nusa Tenggara Barat dengan AHH sebesar 65,1 tahun dan pada AHH yang sama adalah Provinsi Sulawesi Barat. Terkait antara AHH dengan AKB juga menunjukkan bahwa ketiga provinsi dengan AHH terendah di Indonesia ini memiliki AKB tertinggi untuk provinsi di Indonesia.

Menurut jenis kelaminnya, menunjukkan bahwa AHH perempuan selalu memiliki angka yang lebih tinggi dibanding laki-laki. Artinya harapan hidup perempuan Indonesia secara umum lebih panjang dibandingkan harapan hidup laki-laki. AHH perempuan Indonesia sebesar 72,6 artinya perempuan Indonesia memiliki harapan hidup selama 72,6 tahun. Umur ini lebih tinggi dibandingkan laki-laki Indonesia yang hanya memiliki AHH 68,7 tahun saja.

Tabel 15.10
Perbandingan AHH Penduduk Beberapa Provinsi
di Indonesia Berdasar SP 2000 dan SP 2010

Provinsi dan Indonesia	SP 2000	SP 2010
Sumatera Utara	66,0	70,9
Riau	65,0	71,7
Sumatera Selatan	64,0	70,9
Jawa Barat	63,0	70,9
Jawa Tengah	66,0	72,4
DKI Jakarta	71,2	74,7
DI Yogyakarta	71,2	74,1
NTT	63,0	67,4
Kalimantan Tengah	65,0	71,5
Sulawesi Utara	70,1	71,1
Maluku	62,0	65,7
INDONESIA	65,4	70,7

Sumber: BPS, Hasil Sensus Penduduk 2000 dan 2010

TEMPO.CO Selasa, 08 Oktober 2013 | 12:04 WIB

Angka Harapan Hidup Masyarakat Indonesia Naik

TEMPO.CO, Jakarta - Kompleksitas kehidupan modern yang terus dihadapi mayoritas penduduk Indonesia ternyata tak berpengaruh terhadap usia penduduk. Hasil penelitian yang dilakukan Kementerian Kesehatan justru menunjukkan angka harapan hidup dari tahun ke tahun terus meningkat.

Direktur Bina Kesehatan Jiwa Kementerian Kesehatan, Eka Viora, mengatakan pada 2014 umur harapan hidup masyarakat Indonesia rata-rata akan mencapai 72 tahun. Padahal, pada 2004, umur harapan hidup hanya pada kisaran 66,2 tahun.

"Pada perempuan, angka harapan hidup ini lebih besar, bisa lima tahun lebih tinggi," kata Eva dalam diskusi menyambut Hari Kesehatan Jiwa Internasional di kantornya, Selasa, 8 Oktober 2013.

Peningkatan angka harapan hidup ini, kata Eva, menyebabkan bertambahnya populasi penduduk lansia, yaitu penduduk di atas 60 tahun. Pada tahun 2000, jumlah penduduk lansia di Indonesia hanya 5,3 juta. Angka ini meningkat tajam menjadi 24 juta pada 2010. Sedangkan di regional Asia Tenggara, jumlah penduduk lansia saat ini mencapai 142 juta.

Eva mengatakan, peningkatan angka harapan hidup bisa berarti baik dan buruk. Baik karena angka ini menunjukkan perbaikan kesehatan masyarakat. Namun bisa berarti buruk

karena meningkatkan jumlah masyarakat yang rentan terhadap berbagai penyakit. "Makin besar jumlah lansia, maka tantangan di bidang kesehatan juga semakin besar."

Penduduk lansia, kata Eva, sangat rentan terhadap berbagai macam penyakit, seperti depresi, demensia, gangguan jiwa dan psikis, insomnia, dan gangguan sistem organ. Hal ini justru menjadi pekerjaan besar bagi Kementerian Kesehatan untuk menyiapkan layanan kesehatan yang lebih baik. "Bila penyakit-penyakit itu tak segera diatasi, akan menjadi kronis."

Meningkatnya angka harapan hidup ini, menurut Eva, juga menambah pekerjaan bagi tenaga kesehatan karena angka kelahiran bayi di Indonesia semakin tinggi. Jumlah penduduk muda juga semakin dominan sehingga pada masa mendatang akan menjadi masalah sosial baru.

IRA GUSLINA SUFA

Mencermati Tabel 15.10, dengan menggunakan data Sensus Penduduk 2000 dan 2010 terlihat Angka Harapan Hidup (AHH) di beberapa provinsi di Indonesia dapat disimpulkan bahwa secara umum beberapa Provinsi di Pulau Sumatera, Jawa, Nusa Tenggara, Kalimantan, Sulawesi, Maluku maupun Papua menunjukkan AHH yang naik. Hal ini juga tercermin dari AHH nasional (Indonesia) yang menunjukkan dalam Sensus Penduduk tahun 2000 AHH sebesar 65,4 tahun kemudian terjadi kenaikan yang sangat signifikan karena pada hasil Sensus Penduduk tahun 2010 AHH sebesar 70,7 tahun.

Di Pulau Sumatera yang diwakili oleh Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Selatan menunjukkan bahwa AHH di Sumatera Utara naik sebesar 4,9 tahun, Riau terjadi kenaikan AHH dari 65,0 tahun (SP 2000) menjadi 71,7 tahun di SP 2010. Sedangkan untuk Provinsi Sumatera Selatan dari AHH 64,0 tahun menjadi 70,9 tahun di SP 2010.

Di Pulau Jawa yang diwakili oleh Provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah, DKI Jakarta, dan DI Yogyakarta menunjukkan gejala perbaikan juga. Provinsi Jawa Barat pada SP 2000 diperoleh AHH sebesar 63,0 tahun dan menjadi sebesar 70,9 tahun. Provinsi Jawa Tengah memiliki AHH sebesar 66,0 tahun di SP 2000 kemudian naik menjadi 72,4 tahun di SP 2010, suatu kenaikan AHH yang tinggi yaitu sebesar 6,4 tahun. Provinsi DKI Jakarta memiliki AHH sebesar 71,2 tahun di SP 2000 kemudian naik menjadi 74,7 tahun di SP 2010. Di Provinsi DI Yogyakarta AHH menunjukkan AHH sebesar 71,2 tahun sesuai SP 2000 dan kemudian naik lagi AHH menjadi 74,1 tahun di SP 2010.

Provinsi-provinsi di pulau lainnya juga menunjukkan perbaikan AHH yang signifikan, seperti Nusa Tenggara Timur pada SP 2000 AHH masih di angka 63,0 tahun tetapi di SP 2010 AHH sudah di angka 67,4 tahun.

Begitupula di Provinsi Kalimantan Tengah menunjukkan AHH 65,0 (SP 2000) menjadi AHH 71,5 tahun (SP 2010), Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan AHH 70,1 (SP 2000) dan naik menjadi AHH 71,1 tahun (SP 2010). Sedangkan Provinsi Maluku memiliki AHH 62,0 (SP 2000) dan naik menjadi AHH 65,7 tahun (SP 2010).

Tentunya daerah-daerah yang masih memiliki AHH rendah harus melakukan perbaikan pada program pembangunan kesehatan dan program sosial lainnya termasuk kesehatan lingkungan, kecukupan gizi dan kalori termasuk program pemberantasan kemiskinan. Di samping itu agar nantinya AHH dapat meningkat maka peningkatan kualitas fisik penduduk perlu juga memperoleh perhatian. Upaya keras untuk dapat menyediakan dan meningkatkan derajat kesehatan penduduk dan memelihara mutu pelayanan kesehatan yang sudah ada serta meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan kesehatan.

Tabel 15.11
Perkembangan Angka Kematian Bayi (AKB) dan
Angka Harapan Hidup (AHH)
Tahun 2006 dan 2007

Indikator	2006			2007		
	L	P	L+P	L	P	L+P
AKB	32,2	23,8	28,2	31,6	23,2	27,5
AHH	68,3	72,2	70,2	68,4	72,4	70,4

Sumber: BPS, Indikator Kesejahteraan Rakyat, 2007

Seperti yang terlihat pada Tabel 15.11, selama kurun waktu 2006 sampai 2007 telah terjadi penurunan Angka Kematian Bayi (AKB) dari 28,2 per 1.000 kelahiran hidup pada tahun 2006 menjadi 27,5 per 1.000 kelahiran hidup pada tahun 2007. Ini mengindikasikan bahwa pemerintah berhasil memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik pada masyarakatnya dan derajat kesehatan masyarakat telah mengalami kenaikan.

Sementara itu, Angka Harapan Hidup masyarakat Indonesia selama tahun 2006 sebesar 70,2 tahun dengan kondisi perempuan lebih lama angka harapan hidupnya dibandingkan laki-laki yaitu wanita selama 72,2 tahun sedangkan laki-laki selama 68,3 tahun. Tahun 2007 kondisi menjadi lebih baik lagi yaitu Angka Harapan Hidup sebesar 70,4 tahun. Pada tahun 2007 inipun perempuan memiliki AHH lebih lama yaitu 72,4 tahun lebih baik dari tahun 2006 serta lebih baik dibandingkan laki-laki yang hanya 68,4. Tetapi di tahun 2007-pun laki-laki mengalami perbaikan AHH dari 68,3 tahun (2006) menjadi 66,4 tahun (2007).



Jumat, 7 Februari 2014 | 22:19 WIB
News / Megapolitan

Harapan Hidup Warga Yogyakarta Paling Tinggi Se-Indonesia

JAKARTA, KOMPAS.com

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Armida Alisjahbana mengatakan, Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan provinsi dengan harapan hidup penduduk paling tinggi se-Indonesia. Hal itu terlihat dalam data *life expectation* (harapan hidup) manusia Indonesia yang dilansir Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas.

"Umur harapan hidup Indonesia, Yogya terlihat paling tinggi se-Indonesia," ujar Armida, di kantor Bappenas, Jakarta, Jumat (7/2/2014).

Hasil proyeksi dasar sensus penduduk (SP) pada 2010, usia harapan hidup orang di Yogyakarta 74,2 tahun. Berturut-turut setelahnya, provinsi dengan harapan hidup tinggi yakni Kalimantan Timur (72,9 tahun), Jawa Tengah (72,7 tahun), dan DKI Jakarta (71,4 tahun).

Provinsi Jawa Barat yang diproyeksikan memiliki jumlah penduduk paling banyak, usia harapan hidupnya yakni 71,3 tahun. Sementara itu, pada 2035 nanti, diproyeksikan usia harapan hidup Yogyakarta mencapai 75,5 tahun, masih tertinggi dibanding provinsi yang lain. Berturut-turut setelahnya, provinsi dengan harapan hidup tinggi yakni Kalimantan Timur (75,4 tahun), Jawa Tengah (75,3 tahun), dan Jawa Barat (74,4 tahun).

"Ini berhubungan dengan tingkat kesehatan. (Yogyakarta) rata-rata relatif lebih tinggi," sambung Armida.

Dari data Bappenas, Daerah Istimewa Yogyakarta tercatat menjadi provinsi yang paling dini mengalami penuaan. Jumlah lansianya pun, yakni persentase orang yang berusia lebih dari 60 tahun, paling banyak di antara semua provinsi. Proyeksi 2010, sebanyak 12,9 persen orang Yogyakarta tergolong lansia. Dua provinsi berikutnya adalah Jawa Tengah dan Jawa Timur, dengan persentase sama 10,3 persen. "Yogyakarta memang bisa dibljang kota pensiun. Mungkin karena adem ayem, hidup tenteram," kata Armida.

Penulis: Estu Suryowati
Editor : Wisnubrata

Tabel 15.12
Perkembangan Angka Kematian Bayi (AKB) dan
Angka Harapan Hidup (AHH)
Tahun 2008 dan 2009

Indikator	2008			2009		
	L	P	L+P	L	P	L+P
AKB	30,8	22,6	26,8	30,0	22,1	26,2
AHH	68,6	72,6	70,5	68,8	72,7	70,7

Sumber: BPS, Indikator Kesejahteraan Rakyat, 2009

Berdasarkan Tabel 15.12 menunjukkan bahwa di Indonesia telah terjadi penurunan AKB di tahun 2008 masih sebesar 26,8 per 1.000 kelahiran hidup tetapi tahun 2009 AKB telah menurun menjadi sebanyak 26,2 per 1.000 kelahiran hidup. Sebaliknya untuk AHH telah mengalami kenaikan yaitu tahun 2008 AHH sebesar 70,5 yang artinya anak-anak yang lahir pada tahun 2008 diperkirakan akan hidup sampai umur 70,5 tahun menjadi sebesar 70,7 tahun untuk tahun 2009. Kedua indikator tersebut menunjukkan telah terjadi perbaikan kondisi atau derajat kesehatan masyarakat di Indonesia.

SOAL-SOAL

1. Terdapat lebih dari satu rumus perhitungan Fertilitas, jelaskan apa, bagaimana proses penghitungan serta kebaikan dan keburukan penghitungan dengan metode *Crude Birth Rate* (CBR)!
2. Angka Kematian Bayi (AKB) menggambarkan keadaan sosial ekonomi masyarakat, lokasi angka kematian itu dihitung. Bagaimana kondisi perkembangan AKB di Indonesia (diwakili oleh beberapa Provinsi di Indonesia)?
3. Kasus kematian terutama dalam jumlah banyak, berkaitan dengan masalah sosial, ekonomi, adat istiadat maupun masalah kesehatan lingkungan. Indikator kematian berguna untuk memonitor kinerja pemerintah pusat maupun lokal dalam peningkatan kesejahteraan masyarakatnya. Metode apa yang bisa digunakan untuk mengukur kematian di suatu daerah dan apa manfaatnya bagi pemerintah serta masyarakat?
4. Angka Harapan Hidup penduduk yang tinggi seringkali menjadi daya tarik seseorang untuk tinggal di suatu provinsi/kota karena dapat menjadi 'jaminan' adanya kualitas hidup yang baik di daerah tersebut. Jelaskan kondisi beberapa provinsi baik di Pulau Sumatera maupun Jawa dalam perkembangan dan nilai AHH ini!

5. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara penduduk berjenis kelamin laki-laki dengan perempuan terkait dengan AHH ini di Indonesia? Jika ada perbedaan berarti dalam AHH, apa saja kiranya yang dapat menyebabkan perbedaan tersebut?
6. Peningkatan AHH bisa berarti baik dan buruk. Apa maksud pernyataan tersebut? Apa dampak kebijakan pemerintah yang muncul dengan naiknya AHH di suatu daerah?
7. Apakah kenaikan AHH hanya didominasi daerah-daerah di pulau Jawa saja? Apa peran yang dapat dilakukan sektor swasta dengan dihasilkan AHH yang tinggi di suatu daerah?

Bab 16

INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA (IPM)

16.1 PENGERTIAN IPM

Hasil pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh pemerintah seringkali cenderung hanya di ukur dengan pertumbuhan ekonomi. Jika dari pembangunan ekonomi tersebut dihasilkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi maka dikatakan pembangunan ekonomi di negara atau daerah tersebut telah berhasil. Padahal dalam kenyataannya seringkali terjadi kondisi yang cukup kontradiktif, yaitu walaupun telah dicapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi di suatu negara atau daerah tetapi kondisi kesejahteraan masyarakatnya masih rendah, sehingga sering dikatakan banyak ahli bahwa pertumbuhan ekonomi yang dihasilkan kurang berkualitas.

Mengaca dari kondisi tersebut sudah seharusnya pemerintah memperbaiki konsep pembangunan ekonomi yang tidak hanya mengejar hasil pencapaian pertumbuhan ekonomi yang tinggi saja tetapi juga tercapainya kualitas hidup masyarakatnya yang tinggi. Sudah seharusnya di dalam melaksanakan pembangunan dipakai konsep pembangunan manusia yang mencakup dimensi pembangunan yang sangat luas bukan hanya menitikberatkan pada pertumbuhan ekonomi. Artinya pemerintah harus dapat membawa pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat (penduduk) secara keseluruhan dan berkesinambungan. Melalui konsep pembangunan manusia tersebut maka pemerintah harus membawa pembangunan yang mengutamakan penduduk sebagai pusat perhatian, sehingga di samping tetap memperhatikan upaya meningkatkan kapabilitas manusia tetapi juga memanfaatkan kemampuan masyarakat tersebut untuk berperan aktif di dalam mengisi pembangunan dengan bersinergi bersama masyarakat lainnya secara optimal.

Pembangunan manusia pada dasarnya mempunyai empat komponen utama yaitu produktifitas (*productivity*), pemerataan (*equity*), kesinambungan (*sustainability*), dan pemberdayaan (*empowerment*). Melalui peningkatan keempat komponen tersebut secara maksimal maka pembangunan manusia akan dapat berhasil dengan baik, yang dicirikan oleh peran manusia sebagai agen pembangunan yang efektif. Untuk mencapai hal itu maka penduduk suatu negara atau daerah paling tidak harus memiliki peluang berumur panjang dan sehat, memiliki

tingkat pendidikan yang memadai, serta peluang untuk merealisasikan pengetahuan yang dimiliki dalam kegiatan yang produktif sehingga memiliki pendapatan yang cukup dan memiliki daya beli serta kemauan untuk melakukan konsumsi bagi pemenuhan kebutuhannya.

Untuk mengukur tingkat pemenuhan ketiga unsur di atas, UNDP menyusun suatu indeks komposit yang disebut *Human Development Index (HDI)* atau juga dikenal dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang disusun berdasarkan tiga indikator, yaitu angka harapan hidup (*life expectancy at age 0 = e0*), angka melek huruf penduduk dewasa (*adult literacy rate = Lit*), rata-rata lama sekolah (*mean years of schooling = MYS*), dan *Purchasing Power Parity* (ukuran pendapatan yang sudah disesuaikan dengan paritas daya beli).

Sedangkan BPS menyatakan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan ukuran capaian pembangunan manusia berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup. IPM menggambarkan beberapa komponen, yaitu capaian umur panjang dan sehat yang mewakili bidang kesehatan, angka melek huruf, partisipasi sekolah, dan rata-rata lamanya bersekolah mengukur kinerja pembangunan bidang pendidikan dan kemampuan daya beli masyarakat terhadap sejumlah kebutuhan pokok yang dilihat dari rata-rata besarnya pengeluaran per kapita.

Penghitungan IPM dapat dilakukan untuk setiap tahun dan manfaat penghitungan IPM di antaranya adalah:

- 1) Sebagai salah satu indikator untuk perbandingan relatif kinerja antar daerah di Indonesia sehingga dapat digunakan untuk menentukan peringkat Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam keberhasilan pembangunan manusia di wilayahnya.
- 2) Sebagai indikator untuk mengetahui perkembangan kinerja pembangunan manusia di suatu wilayah baik secara total (IPM) ataupun perkembangan indeks masing-masing komponen IPM.
- 3) Sebagai dasar kebijakan untuk mendorong pemerintah daerah agar terpacu menaikkan peringkatnya, melalui pemanfaatan sumber daya dan penentuan prioritas program peningkatan kualitas hidup manusia.
- 4) Sebagai salah satu kriteria untuk penentuan besarnya alokasi dana bantuan pembangunan manusia dari pusat ke daerah (Provinsi maupun Kabupaten/Kota) dan dari Provinsi ke Kabupaten/Kota.
- 5) Sebagai indikator kajian untuk mengukur kinerja kebijakan pembangunan yang dilakukan pemerintah terkait dengan hasil-hasil pembangunan lainnya seperti pengentasan kemiskinan, pengurangan pengangguran, peningkatan kesehatan masyarakat dan lainnya.

IPM merupakan indeks dasar yang tersusun dari tiga komponen yaitu:

- 1) Umur panjang dan kehidupan yang sehat manusia dengan indikator angka harapan hidup;
- 2) Pendidikan, yang diukur dengan angka melek huruf dan kombinasi dari angka partisipasi sekolah untuk tingkat dasar, menengah dan tinggi;
- 3) Tingkat hidup yang layak, dengan indikator pengeluaran perkapita yang telah disesuaikan dalam bentuk *Purchasing Power Parity (PPP)*.

16.2 FORMULA DAN PENGHITUNGAN IPM

Penghitungan IPM di suatu daerah dapat diperoleh melalui dua tahap perhitungan yaitu tahap pertama melakukan penghitungan indeks masing-masing komponen pembentuk IPM yaitu: indeks angka harapan hidup (X_1); indeks tingkat pendidikan (X_2); dan indeks standar hidup layak (X_3).

Adapun untuk menghitung indeks masing-masing komponen IPM yaitu harapan hidup, pengetahuan dan standar hidup layak digunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Indeks } (X_i) = (X_i - X_{\min}) / (X_{\max} - X_{\min})$$

Keterangan:

X_i = indikator komponen pembangunan manusia ke- i , $i = 1,2,3$

X_{\min} = nilai minimum X_i ; dan X_{\max} = nilai maksimum X_i

Tabel 16.1
Nilai Maksimum dan Minimum Komponen IPM

Indikator Komponen IPM (X_i)	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Catatan
Angka Harapan Hidup	85	25	Sesuai standar global (UNDP)
Angka Melek Huruf	100	0	Sesuai standar global (UNDP)
Rata-rata lama sekolah	15	0	Sesuai standar global (UNDP)
Konsumsi per kapita yang disesuaikan 1999	732.720	360.000	UNDP menggunakan POB per kapita riil yang disesuaikan

Sumber: BPS

Catatan:

Nilai maksimum dan minimum sesuai standar dari UNDP, sedangkan *Purchasing Power Parity (PPP)* menggunakan nilai minimum tahun 1999 dan maksimum target yang ingin dicapai sampai akhir PJP II tahun 2018.

Tahap kedua, setelah indeks masing-masing komponen IPM yaitu X_1 ; X_2 ; dan X_3 diperoleh maka dilanjutkan dengan menghitung IPM dengan formula sebagai berikut:

$$IPM = 1/3 (\text{indeks } X_1 + \text{indeks } X_2 + \text{indeks } X_3)$$

Keterangan:

X_1 = Indeks angka harapan hidup;
 X_2 = indeks tingkat pendidikan; dan
 X_3 = indeks standar hidup layak.

Jika suatu daerah memiliki data-data komponen IPM sebagai berikut:

- Angka harapan hidup = 65,25
- Angka melek huruf = 94,45
- Rata-rata lama sekolah = 7,05
- Konsumsi per kapita riil yang disesuaikan = Rp 650.500,-

Cara menghitung IPM daerah tersebut dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

Dihitung indeks masing-masing komponen IPM dengan formula:

$$\text{Indeks } (X_i) = (X_i - X_{\min}) / (X_{\max} - X_{\min})$$

(1) Indeks angka harapan hidup (X_1) = $(65,25 - 25) / (85 - 25) = 0,6708$

(2) Indeks pendidikan (X_2) dapat diperoleh setelah menghitung:

a) Indeks angka melek huruf = $(94,45 - 0) / (100 - 0) = 0,9445$

b) Indeks rata-rata lama sekolah = $(7,05 - 0) / (15 - 0) = 0,4700$

Indeks pendidikan (X_2) = $2/3 (0,9445) + 1/3 (0,4700) = 0,7864$

(3) Indeks konsumsi per kapita riil yang disesuaikan (X_3)

$$= (650,50 - 360) / (732,72 - 360)$$

$$= 290,5 / 372,72$$

$$= 0,7794.$$

Setelah indeks harapan hidup (X_1), Indeks pendidikan (X_2), dan indeks konsumsi per kapita riil yang disesuaikan (X_3) diperoleh maka IPM daerah tersebut dapat dihitung dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$IPM = 1/3 (\text{indeks } X_1 + \text{indeks } X_2 + \text{indeks } X_3)$$

$$IPM = 1/3 (0,6708 + 0,7864 + 0,7794) = 0,7455 \text{ atau } 74,55$$

Tabel 16.2
Indeks Pembangunan Manusia Provinsi di Indonesia
Tahun 2006-2012

Provinsi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1. Di. Aceh	69,41	70,35	70,76	71,31	71,70	72,16	72,51
2. Sumatera Utara	72,46	72,78	73,29	73,80	74,19	74,66	75,13
3. Sumatera Barat	71,85	72,23	72,96	73,44	73,78	74,28	74,70
4. Riau	73,81	74,63	75,09	75,60	76,07	76,53	76,90
5. Jambi	71,28	71,46	71,99	72,45	72,74	73,3	73,78
6. Sumatera Selatan	71,09	71,40	72,05	72,81	72,95	73,42	73,99
7. Bengkulu	71,28	71,57	72,14	72,55	72,92	73,4	73,93
8. Lampung	69,38	69,78	70,30	70,83	71,42	71,94	72,45
9. Bangka Belitung	71,18	71,62	72,19	72,55	72,86	73,37	73,76
10. Kepulauan Riau	72,79	73,66	74,18	74,54	75,87	75,78	76,20
11. DKI Jakarta	76,33	76,59	77,03	77,36	77,60	77,97	78,33
12. Jawa Barat	70,32	70,71	71,12	71,64	72,29	72,73	73,11
13. Jawa Tengah	70,25	70,92	71,60	72,10	72,49	72,94	73,36
14. Di. Yogyakarta	73,70	74,15	74,88	75,23	75,77	76,32	76,75
15. Jawa Timur	69,18	69,78	70,38	71,05	71,62	72,18	72,83
16. Banten	69,11	69,29	69,70	70,05	70,48	70,95	71,49
17. Bali	70,07	70,53	70,98	71,52	72,28	72,84	73,49
18. Nusa Tenggara Barat	63,04	63,71	64,12	64,66	65,20	66,23	66,89
19. Nusa Tenggara Timur	64,83	65,36	66,15	66,60	67,26	67,75	68,28
20. Kalimantan Barat	67,08	67,53	68,17	68,79	69,15	69,66	70,31
21. Kalimantan Tengah	73,40	73,49	73,88	74,36	74,64	75,06	75,46
22. Kalimantan Selatan	67,75	68,01	68,72	69,30	69,92	70,44	71,08
23. Kalimantan Timur	73,26	73,77	74,52	75,11	75,56	76,22	76,71
24. Sulawesi Utara	74,37	74,69	75,16	75,68	76,09	76,54	76,95
25. Sulawesi Tengah	68,85	69,34	70,09	70,70	71,14	71,62	72,14
26. Sulawesi Selatan	68,61	68,62	70,22	70,94	71,62	72,14	72,70
27. Sulawesi Tenggara	67,80	68,32	69,00	69,52	70,00	70,55	71,05
28. Gorontalo	68,01	68,83	69,29	69,79	70,28	70,62	71,31
29. Sulawesi Barat	67,06	67,72	68,55	69,18	69,64	70,11	70,73
30. Maluku	69,69	69,98	70,38	70,86	71,42	71,87	72,42
31. Maluku Utara	67,51	67,82	68,18	68,63	69,03	69,47	69,98
32. Papua Barat	66,08	67,28	67,95	68,58	69,15	69,65	70,22
33. Papua	62,75	63,41	64,00	64,53	64,94	65,36	65,86
Indonesia (BPS)	70,10	70,69	71,17	71,76	72,27	72,77	73,29

Sumber: BPS, 2013

POS KUPANG

Jumat, 24 Januari 2014

IPM NTT Tiga Terbawah di Indonesia

POS-KUPANG.COM, KUPANG – Indeks Pertumbuhan Manusia (IPM) Provinsi NTT berada di bawah rata-rata IPM nasional. IPM NTT berada di urutan tiga terbawah sebelum Provinsi Papua dan NTB. Hal ini diungkapkan oleh Asep Saepudin dari Bappenas dalam acara Diseminasi Draft Laporan Pembangunan Manusia Provinsi NTT di Hotel Swiss Belinn Kristal, Kupang, Kamis (23/1/2014).

Ia mengatakan, IPM NTT masih sangat rendah pada tahun 2012 jauh di bawah IPM rata-rata nasional. IPM ini, katanya, berdasarkan pengukuran tiga indikator utama yaitu pendidikan, kesehatan dan ekonomi yang ada di Provinsi NTT. Sebagai contoh, katanya, tingkat pertolongan oleh tenaga medis terlatih di NTT masih berada di bawah standar nasional.

Ia mengatakan, hasil pengukuran empat indikator pembangunan yaitu IPM, tingkat kemiskinan, pertumbuhan ekonomi dan tingkat pengangguran, menempatkan kinerja pembangunan pemerintah di Provinsi NTT di bawah rata-rata nasional. Hal ini, katanya, menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan masyarakat di NTT masih sangat rendah.

"Ini merupakan tugas rumah bagi pemerintah NTT untuk meningkatkan indeks pembangunan manusianya. Semua data ini dapat dijadikan rekomendasi bagi pemerintah NTT dalam penyusunan RPJM Provinsi NTT guna meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Angka-angka ini harus dapat dibaca dan diterjemahkan dengan baik oleh pemerintah jika ingin meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya," ujar Asep.

Untuk meningkatkan IPM ini, katanya, ke depan tidak bisa hanya dengan wajib belajar saja tetapi bagaimana meningkatkan kualitas pendidikan. "Berbicara tentang IPM, tidak akan pernah selesai karena adanya pergerakan perubahan. Kita harus senantiasa memacu diri untuk maju. Selama ini yang menjadi kelemahan dari pejabat daerah ialah suka berbelanja di Jakarta pada saat perjalanan dinas.

Hal ini menyebabkan perputaran roda ekonomi terjadi di Jakarta bukan di provinsinya. Seharusnya uang tersebut dibelanjakan di provinsinya agar roda perekonomiannya bisa berputar. Ini justru uang dari pusat kembali ke pusat karena semua pejabat kembali berbelanja ke pusat," ujar Asep sambil tersenyum.

Acara ini dibuka oleh Sekretaris Bappeda Provinsi NTT, Dr. Petrus Keron. Hadir pada kesempatan itu, pimpinan SKPD lingkup Pemerintah Provinsi NTT, BPS Provinsi NTT, para akademisi, UNDP, dan beberapa perwakilan LSM. (dd)

UNDP menetapkan peringkat kinerja pembangunan manusia di suatu provinsi/kabupaten/kota atau negara adalah dengan menggunakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berdasarkan skala 0,0 – 100, yaitu:

Tinggi	: IPM sama dengan dan lebih dari 80,0
Menengah Atas	: IPM antara 66,0 – 79,9
Menengah Bawah	: IPM antara 50,0 – 65,9
Rendah	: IPM kurang dari 50,0

SOAL-SOAL

1. IPM sering digunakan di dalam menganalisa perkembangan kondisi sumber daya manusia di suatu wilayah. Apa sebenarnya yang dimaksud dengan IPM?
2. Apa saja indikator komponen IPM itu? Berikan alasan digunakannya komponen tersebut di dalam menghitung IPM!
3. Jelaskan manfaat dilakukan penghitungan IPM bagi suatu wilayah! Berikan contoh kongkritnya!
4. Jelaskan disertai angka cara menghitung IPM di suatu wilayah!
5. PBB memiliki peringkat kinerja pembangunan manusia, jelaskan bagaimana menggunakan peringkat tersebut untuk menilai kinerja pembangunan manusia yang dihasilkan oleh suatu pemerintahan!
6. Jelaskan perkembangan IPM dari 3 (tiga) provinsi yang memiliki IPM tertinggi dan IPM terendah di Indonesia tahun 2012! Apakah terjadi perubahan provinsi yang memiliki IPM tertinggi dan terendah di Indonesia di tahun sebelumnya dan kenapa hal itu terjadi?

DAFTAR PUSTAKA

- Antara, "Perlu Revitalisasi Total Migrasi Tenaga Kerja" <http://id.berita.yahoo.com/ilo-perlu-revitalisasi-total-migrasi-tenaga-kerja-005719232.html> (akses 7 Februari 2014).
- _____, "Partisipasi Pemuda Dalam Pasar Kerja Rendah" http://www.iyaa.com/finance/saham_valas/3096302_1224.html (akses 6 Februari 2014).
- _____, "Tenaga Kerja Asing Korea Terbanyak dari Indonesia", <http://www.antaraneews.com/berita/405904/tenaga-kerja-asing-korea-terbanyak-dari-indonesia> (akses 7 Februari 2014).
- Ashenfelter & Layard, 1986, *Handbook of Labor Economics*, North-Holland, Amsterdam.
- Badan Pusat Statistik, 1995. Supas 1995, Jakarta, BPS.
- _____, 1999. Susenas, Jakarta, BPS.
- _____, 2000. Sensus Penduduk 2000, Jakarta, BPS.
- _____, 2003. Susenas, Jakarta, BPS.
- _____, 2004. Susenas, Jakarta, BPS.
- _____, 2007. Indikator Kesejahteraan Rakyat 2007, Jakarta BPS.
- _____, 2007. Keadaan Pekerja Indonesia, Februari 2007, Jakarta, BPS.
- _____, 2008. Keadaan Pekerja Indonesia, Februari 2008. Jakarta, BPS.
- _____, 2011. Laporan Perekonomian Indonesia 2011, Jakarta, BPS.
- _____, 2011. Fertilitas Penduduk Indonesia Hasil Sensus Penduduk 2010, Jakarta, BPS.
- _____, 2011. Migrasi Internal Penduduk Indonesia Hasil Sensus Penduduk 2010, Jakarta, BPS.
- _____, 2011. Angka Kematian Bayi dan Angka Harapan Hidup Penduduk Indonesia Hasil Sensus Penduduk 2010, Jakarta, BPS.
- _____, 1996-2013. Statistik Indonesia, Jakarta, BPS.

- _____, 2012. Hasil Sensus Penduduk 2010, Jakarta, BPS.
- _____, 2013. Keadaan Pekerja Indonesia, Jakarta, BPS.
- _____, "Statistics Indonesia", http://www.datastatistik-indonesia.com/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=903&Itemid=903&limit=1&limitstart=1 (akses 2 maret 2013).
- _____, "Statistics Indonesia", http://www.datastatistik-indonesia.com/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=300&Itemid=300 (akses 3 Maret 2013).
- Bellante dan Jackson, 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*, Jakarta, Lembaga Penerbit FE UI.
- Borjas, 2010. *Labor Economics*, 5th edition. Boston, MC Graw-Hill.
- Boediono, 1994. *Pendidikan, Perubahan Struktural dan Investasi di Indonesia*, no 5, halaman 21-38, Mei 1994, Prisma, Jakarta.
- Chotib, 2000. *Pengangguran dan Mobilitas Pekerja di Indonesia: Kajian Data Supas 1995 Volume 6*, nomor 1, April 2000. Media Ekonomi, halaman 730-746. FE Trisakti, Jakarta.
- Chan, 1996. *Intersectoral Mobility and Short Run Labor Market Adjustments*, volume 14, Number 3, p 454-471, July 1996. Journal of Labor Economics, Chicago, The University of Chicago Press.
- Chang and Wang, 1996. *Human Capital under Asymmetric Information*, volume 14, Number 3, p 505-519, July 1996. Journal of Labor Economics, Chicago, The University of Chicago Press.
- Detikfinance, "Pegawai *Outsourcing* PLN Diangkat Jadi Pegawai Tetap", <http://finance.detik.com/read/2013/11/28/131840/2426300/4/dahlan-iskan-16000-pegawai-outsourcing-pln-diangkat-jadi-karyawan-tetap> (akses 30 Januari 2014).
- _____, "Ini Bedanya Upah Buruh di Myanmar, Kamboja dan Indonesia", <http://finance.detik.com/read/2013/11/05/130030/2404174/4/ini-bedanya-upah-buruh-di-myanmar-kamboja-dan-indonesia> (akses 30 Januari 2014).
- _____, "70% Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Disumbang Sektor Informal", <http://finance.detik.com/read/2013/05/05/142229/2238328/4/70-pertumbuhan-ekonomi-indonesia-disumbang-sektor-informal> (akses 14 Juni 2013).

- _____, "Impor Cabai dan Bawang Merah Dibuka Untuk Tekan Inflasi" <http://finance.detik.com/read/2014/02/03/191620/2486093/4/imp-or-cabai-dan-bawang-merah-dibuka-untuk-tekan-inflasi> (akses 6 Februari 2014).
- Ehrenberg and Smith, 2000. *Modern Labor Economics*, 7th edition, Massachusetts, Addison-Wesley.
- Elliot, 1991. *Labor Economics: A comparative Text*, Mc Graw-Hill New York.
- Fahmi, 1995. Perubahan Struktur Ketenagakerjaan Menurut Sektor Produksi dan Mobilitas Pekerjaan di Indonesia. nomor 23, Juli-Oktober 1995, halaman 21-31. Mini Economica, Jakarta, FE UI.
- Hamermesh and Rees, 1998. *The Economics of Work and Pay*, 4th edition. New York, Harper & Row Publishers.
- Heathfield and Wibe, 1989. *An Introduction to Cost and Production Functions*, New York, Humanities Press International, Inc.
- Inilah.com, "Serikat Pekerja Kecam Praktik *Outsourcing* di BUMN", <http://ekonomi.inilah.com/read/detail/2023311/serikat-pekerja-kecam-praktik-outsourcing-di-bumn#.Du7oQrQZ6Ey> (akses 2 Februari 2014).
- Kalimantan Post, "Tersedia 2.500 Lowongan di Pameran Bursa Kerja", <http://www.kalselprov.go.id/informasi-terkini/357-tersedia-2-500-lowongan-dipameran-bursa-kerja> (akses 29 Januari 2014).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, <http://jdih.bpk.go.id/wp-content/uploads/2011/03/KepmenNaker231-2003.pdf> (akses 20 Februari 2013).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI tentang Perubahan Pasal 1, 3,4,8,11,20, dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, http://www.portalhr.com/wp-content/uploads/data/pdfs/pdf_peraturan/1204260380.pdf (akses 20 Februari 2013).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum <http://jdih.bpk.go.id/wp-content/uploads/2011/03/KepmenNaker231-2003.pdf> (akses 20 Februari 2013) .

- Kompas.com, "Putusan MK Soal Penghapusan *Outsourcing*", <http://nasional.kompas.com/read/2012/01/21/22270675/Inilah.Putusan.MK.SoaI.Penghapusan.Outsourcing> (akses 29 Januari 2014).
- _____, "Presiden: Penduduk Besar Mestinya Berkah, Bukan Masalah", <http://nasional.kompas.com/read/2014/01/29/1850306/Presiden.Penduduk.Besar.Mestinya.Berkah.Bukan.Masalah> (akses 6 Februari 2014).
- _____, "Harapan Hidup Warga Yogyakarta Paling Tinggi Se-Indonesia", <http://megapolitan.kompas.com/read/2014/02/07/2219240/Harapan.Hidup.Warga.Yogyakarta.Paling.Tinggi.Se-Indonesia> (akses 21 Februari 2014).
- Manning dan Effendi, 1985. *Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal*, Jakarta PT Gramedia.
- Makmun dan Yasin, 2003. *Pengaruh Investasi dan Tenaga Kerja terhadap PDB Sektor Pertanian*. Kajian Ekonomi dan Keuangan Volume 7 No.3, September 2003. Jakarta, Indonesia.
- Maulidiyah dan Nuring, 2000. *Kesempatan Kerja di Kabupaten Boyolali ditinjau dari Sektor Industri Kecil*, Jurnal Ekonomi Pembangunan, vol 1, no 2, Desember 2000, hal 60-175, Balai Penelitian dan Pengembangan Ekonomi FE UMS, Surakarta.
- McConnell, Brue and Mcpherson, 2003. *Contemporary Labor Economics*, 6th edition Boston, McGraw Hill.
- Mojtahed and Hassanzadeh, 2003. *Effect of FDI on Manufacturing Industries Employment in Iran*, Allameh Tabatabai University, Iran.
- Norsworthy and Jang, 1992. *Empirica Measurement and Analysis Technological Change*, Amsterdam, North Holland.
- Paxson and Sicherman, 1996. *The Dynamics of Dual Job Holding and Job Mobility*, volume 14, Number 3, p 357-393, July 1996. Journal of Labor Economics, Chicago, The University of Chicago Press.
- Peterson and Lewis, 1998. *Managerial Economics*, 4th edition, New Jersey, Prentice- Hall, Inc.
- Permenakertrans No 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pentahapan Kebutuhan Hidup Layak, <http://spmiptb1.org/permenakertrans-nomor-13-tahun-2012> (akses 20 Februari 2013).

- Permenaker No.17/Men/VIII/ 2005, tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, http://mantanburuh.files.wordpress.com/2011/01/permen_17_2005_standar-dan-komponen-penetapan-khl.pdf (akses 10 Januari 2013).
- Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 1999, tentang Upah Minimum, <http://betterwork.org/in-labourguide/wp-content/uploads/2012/05/G-PERMOMT1999-01-Tentang-Upah-Minimum-LG.pdf> (akses 20 Februari 2013).
- Pikiran Rakyat, "Bursa Kerja di Kabupaten Bandung Untuk 11.000 Lowongan Kerja", <http://www.pikiran-rakyat.com/node/259636> (akses 29 Januari 2014).
- Pos Kupang, "IPM NTT Tiga Terbawah di Indonesia" Indonesia" <http://kupang.tribunnews.com/2014/01/24/ipm-ntt-tiga-terbawah-di-indonesia> (akses 24 Februari 2014).
- Rahardjo, 1994. *Upah dan Kebutuhan Hidup Pekerja*, Tahun XXIII, No 3, Mei-Juni, 1994, halaman 213-224, Analisis CSIS, Jakarta.
- Reynolds, (1978). *Labor Economics and Labor Relations*, Prentice-Hall of India, New Delhi.
- Rohana dan Nachrowi, 2004. *Pengaruh Struktur Ekonomi pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral di Indonesia*, volume 5, no:1, Juli 2004 halaman 103-133. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia, Departemen Ilmu Ekonomi FE UI, Depok Jawa Barat.
- Sauer and Voelker, 1993. *Labor Relations*, 2nd edition, New York, Macmillan Publishing Company.
- SindoNews.com, "Ini Penyebab Tingginya Pengangguran di Indonesia", <http://ekbis.sindonews.com/read/2013/08/27/34/775997/ini-penyebab-tingginya-pengangguran-di-indonesia> (akses 7 Februari 2014).
- Sjahir, Kartini. 1985. *Sektor Informal: Beberapa Catatan Kritis*. Prisma, No. 6, tahun. XIV, hal. 74 – 83.
- Soebagiyo, 2005. *Analisis Pengaruh Kesempatan Kerja, Tingkat Beban Tanggungan dan Pendidikan Tinggi Terhadap Pengangguran di Provinsi Dati I Jawa Tengah*, volume 6, no:1, Juni 2005, halaman 64-78. Jurnal Ekonomi Pembangunan Balai Penelitian dan Pengembangan Ekonomi FE UMS Surakarta.

- Solihin, 1995. *Investasi Modal Manusia Melalui Pendidikan: Pentingnya Peranan Pemerintah*, nomor 23, Juli-Oktober 1995, halaman 6-20. Mini Economica, FE UI Jakarta.
- Suara Pembaruan, "Jumlah Pencari Kerja Indonesia Terbesar di Asia" <http://www.suarapembaruan.com/ekonomidanbisnis/jumlah-pencari-kerja-indonesia-terbesar-di-asia/32916> (akses 28 Januari 2014).
- _____, "Penyandang Disabilitas Masih Alami Diskriminasi", <http://www.beritasatu.com/nasional/153447-penyandang-disabilitas-masih-alami-diskriminasi.html> (akses 2 Februari 2014).
- Suherman, 2001. *Pengaruh Pendidikan Terhadap Ketimpangan Upah Pekerja Wanita*, volume 7, nomor 3, Desember 2001. Media Ekonomi, halaman 215-232. FE Trisakti, Jakarta.
- Suryadi, 1994. *Hubungan Antara Pendidikan, Ekonomi, dan Pengangguran Tenaga Terdidik*, no.8, Agustus 1994, Prisma, Jakarta.
- Sukimo, 1985. *Ekonomi Pembangunan*, Lembaga Penerbitan FE UI.
- _____, 1996. *Makroekonomi Teori Pengantar*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sumarsono, 2003, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Suroto, 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Yogyakarta Gadjah Mada University Press.
- Suryana, 2001. *Ekonomi Pembangunan; Problematika dan Pendekatan*, PT Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Tempo, "Mayday Buruh Perempuan Tuntut Kesetaraan", <http://www.tempo.co/read/news/2013/05/02/173477280/Mayday-Buruh-Perempuan-Tuntut-Kesetaraan> (akses 28 Januari 2014).
- _____, "Produktivitas Buruh Rendah Meski Upah Naik", <http://www.tempo.co/read/news/2013/02/13/090461066/Produktivitas-Buruh-Rendah-Meski-Upah-Naik> (akses 28 Januari 2014).
- _____, "Angka Harapan Hidup Masyarakat Indonesia Naik" <http://www.tempo.co/read/news/2013/10/08/173520055/Angka-Harapan-Hidup-Masyarakat-Indonesia-Naik> (akses 7 Februari 2014).
- _____, "Usai Lebaran Urbanisasi Capai 500 Ribu Orang", <http://pemilu.tempo.co/read/news/2013/08/13/090504072/Usai-Lebaran-Urbanisasi-Capai-500-Ribu-Orang> (akses 14 Januari 2014).

- The Jakartaglobe.com, "Indonesia Warned of Weak Human Capital", <http://www.thejakartaglobe.com/news/indonesia-warned-of-weak-human-capital/> (akses 7 Februari 2014).
- Thomas, 1996. *An Empirical Models of Sectoral Movement by Unemployment Workers*, Volume 14, Number 1, p 126-153, January 1996. Journal of Labor Economics, Chicago, The University of Chicago Press.
- Todaro, Michael P. dan Stephen Smith. 2003. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Tjiptoherjanto, 2007. *Urbanisasi, dan Perkembangan Perkotaan di Indonesia*, 5 Oktober 2007, Blog Indonesia Tanah Air Beta.
- _____, 1994. *Perkembangan Upah Minimum dan Pasar Tenaga Kerja*, Tahun XXIII, No 3, Mei-Juni, 1994, halaman 225-237, Analisis CSIS, Jakarta.
- UU RI Nomor 21 tahun 2000 *Tentang Serikat Pekerja*, Bandung, CV Nuansa Aulia.
- UU RI Nomor 13 tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, Harvarindo.
- World Bank, 2008. *Menata Ulang Geografi Ekonomi*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.

DAFTAR INDEKS SUBYEK

A

Anak Lahir Hidup (ALH) 200
 Anak Masih Hidup (AMH) 201
 Angka Elastisitas Upah 45
 Angka Fertilitas Total atau *Total Fertility Rate* (TFR) 199
 Angka Harapan Hidup (AHH) 207, 210
 Angka Kelahiran Kasar (*Crude Birth Rate/ CBR*) 196
 Angka Kelahiran Menurut Umur (*Age Specific Fertility Rate-ASFR*) 197
 Angka Kelahiran Tahunan (*Current Fertility*) 196
 Angka Kematian Kasar (AKK) 204
 Angkatan Kerja 1, 3, 5, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 17, 24, 55, 74, 83, 150, 159

B

Badan Pusat Statistik (BPS) 3, 10
 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) 137
 Badan Usaha Milik Swasta 150
 Balai Latihan Kerja (BLK) 28
 Bank Dunia 19
 Bank Perkreditan Rakyat (BPR) 153
Basic Human Needs 2
 Beban Pembangunan 25
 Bekerja 6, 10, 11
 Berita Negara Republik Indonesia 144
 Biaya Tenaga Kerja (*Total Labor Cost = TLC*) 45
 Bukan Angkatan Kerja 6

C

Cadangan Wajib Minimum (CWM) 163
Competitive Advantage 142
Completed Family Size 201
Constant Return to Scale 87, 92
Consumer Price Index (CPI) 160
Consuming Class 2
Cost Benefit Concept 60
Cost Push Inflation 162
Creeping Inflation 160

D

Daerah Aliran Sungai (DAS) 189
Decreasing Return to Scale 87, 92, 93, 94, 104
Demand 2, 38, 75
Demand Pull Inflation 161
 Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi 56
Dependency Ratio (DR) 18
 Derajat Substitusi Marginal (MRTS) 86
 Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota 82
Diminishing Returns 36
 Disabilitas 124, 126
 Diskonto 164
 Diskriminasi 119
 Diskriminasi Berbasis Agama 123
 Diskriminasi Berdasarkan Jenis Kelamin 121
 Diskriminasi di Pasar Kerja 128
 Diskriminasi Jabatan 120
 Diskriminasi Menjalankan Agama 120
 Diskriminasi Pekerjaan 120
 Diskriminasi Upah 120
 Distribusi Pendapatan 87, 163
Domestic Inflation 160

E

Efisiensi Kerja 6
 Efisiensi produksi 91
 Ekonomi Ketenagakerjaan (*Labor Economics*) 3
 Ekonomi Pembangunan (*Economic Development*) 4
 Ekonomi Sumber Daya Manusia (*Human Resources Economics*) 1, 3
 Eksploitasi Tenaga Kerja 96, 97
 Elastisitas Kesempatan Kerja (EKK) 22, 31
 Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja 10, 13, 43, 44
 Elastisitas Substitusi 87, 88, 89, 96

- Elastisitas Titik Tengah (*Midpoint Elasticity*) 45
 Elastisitas Upah 44, 49
Elastis Unitari 45, 46
 Fertilitas 196
Expansion Path 91
- F**
 Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) 135
 Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) 131, 136
 Fertilitas 196, 197, 199
 Fungsi Permintaan Tenaga Kerja 33
 Fungsi Produksi CES 33, 36, 40, 42, 87, 88, 92, 95
 Fungsi Produksi *Cobb-Douglas* 87, 93, 96
 Fungsi Produksi *Translog* 89, 92
- G**
 GNP Deflator 160
 GNP Nominal 160
 Grand Desain Pembangunan Kependudukan (GDPK) 2
- H**
 Harga Faktor *Input* Lainnya 73
 Heterogenitas Sosial 122
Human Capital 2
Hyper Inflation (Inflasi Tinggi) 160
- I**
 Iklan 49
Imported Inflation 160
Increasing Return to Scale 87, 92, 94, 104
 Indeks Angka Harapan Hidup 219, 220
 Indeks Konsumsi Per Kapita Riil yang Disesuaikan 220
 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 218, 222
 Indeks Pendidikan 220
 Indeks Produktivitas Tahun Dasar 100
 Indeks Produktivitas Tahun Ke-N 100
 Indeks Produktivitas Tenaga Kerja 100
 Inelastis 45, 46
 Inflasi 44, 79, 80, 83, 106, 160
 Intensitas Faktor Produksi 95, 96
International Labour Organization (ILO) 185
- Inti Bisnis (*Care Business*) 140
 Investasi Pada Manusia (*Human Capital Concept*) 59, 60, 61
Isocost 34, 35, 41
Isoquant 33, 34, 41, 46, 47, 49
- J**
Job Fair (Bursa Kerja) 47
Job Posting (Maklumat Pekerjaan) 49
 Jumlah Penduduk 2, 3, 7, 10, 14, 18, 20, 21, 24, 70
 Jumlah Permintaan *Output* 72
 Jumlah Produsen 72
 Jumlah Setengah Pengangguran 11
 Jumlah Tenaga Kerja 33, 35, 38, 41, 43, 49
 Jumlah Uang Beredar (JUB) 164
- K**
 Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) 184
 Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia 7
 Kebijakan Fiskal 164, 168, 169
 Kebijakan Moneter 163
 kebijakan Pemerintah 56, 72, 82
 Kebutuhan Fisk Minimum (KFM) 79, 81
 Kebutuhan Hidup Layak (KHL) 79, 81
 Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) 79, 81, 169
 Kegagalan Pasar 119
 Kelahiran Hidup (*Live Birth*) 195
 Kelangkaan Penawaran Tenaga Kerja 75
 Kelangkaan Tenaga Kerja 70, 75, 76, 101
 Kesempatan Kerja 1
 Kesinambungan (*Sustainability*) 217
 Kondisi 2, 3, 15
 Kondisi Pasar Kerja 14, 15, 83
 Konfederasi Serikat Pekerja 132
 Koperasi 150
 Kualitas Angkatan Kerja 10
 Kurva Indeferen 51, 52
 Kurva Penawaran Tenaga Kerja 51, 52, 69
 Kurva Permintaan Tenaga Kerja 33, 38, 71, 72
 Kurva Phillips 166, 167

- L**
 Laju Penyerapan Tenaga Kerja 116
 Laju Pertumbuhan PDB 22, 23, 24, 117
 Laju Pertumbuhan Penduduk 3, 7, 10, 14
 Laju Pertumbuhan Tenaga Kerja 23, 24
 Lansia 210
 Lapangan Pekerjaan Utama Pekerja 105
 Ledakan Penduduk 5
Leisure Time 51, 52, 53
- M**
May Day 13
 Migran Risen (*Recent Migrant*) 176
 Migran Seumur Hidup (*Life Time Migrant*) 176
 Migran Total (*Total Migrant*) 176
 Migrasi 70, 173, 175
 Migrasi Internal 173, 175
 Migrasi Internasional 173, 175
 Migrasi Sirkuler (Migrasi Musiman) 176
 Migrasi Tenaga Kerja Internasional 182
 Migrasi Ulang-Alik (*Commuter*) 176
 Mobilitas Penduduk 188
 Mortalitas 204, 207
 MPL (*Marginal Product of Labor*) 38
- N**
Neo-Natal 206
 Neraca Perdagangan 163
New Homes Economics 3
Non Core Business 140, 142, 143, 148
- O**
Open House 49
Outsourcing (Allh Daya) 13, 48, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146
- P**
 Pajak (TX) 164
 Pasar Barang 84
 Pasar Kerja 14, 69
 Pasar Uang 84
 Pedagang Kaki Lima Indonesia (APKLI) 150
 Pedagang Kaki Lima (PKL) 156
 Pekerja 5, 11, 12, 13
 Pekerja Asing 126
 Pekerja Bebas di Pertanian 108
 Pekerja Migran internasional 126
 Pekerja Tidak Dibayar 108
 Pembangunan Ekonomi 1, 3
 Pembangunan Nasional 15
 Pembentukan Modal 5
 Pemberdayaan (*Empowerment*) 217
 Pemerataan (*Equity*) 64, 217
 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 145
 Penanaman Modal 163
 Penanaman Modal Spekulatif 163
 Penawaran Lowongan Kerja 75
 Penawaran Tenaga Kerja 52, 56, 57, 76
 Pendapatan Disposable Perorangan (Yd) 164
 Pendapatan Nasional 1, 5, 25, 76
 Pendapatan Perkapita 5
 Pendapatan Rumah Tangga 70
 Pendidikan 70
 Penduduk 5, 6, 7
 Penduduk Bukan Usia Kerja 8, 18
 Penduduk Usia Kerja 6, 15, 16, 21, 24
 Pengangguran 3, 7, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 48, 74, 76, 83, 150, 158, 159, 166, 167
 Pengangguran Budaya 160
 Pengangguran Geografis 159
 Pengangguran Korjungtural 159
 Pengangguran Musiman 159
 Pengangguran Struktural 159
 Pengangguran Sukarela 159
 Pengangguran Teknologis 159
 Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*) 24, 25
 Pengangguran Terpaksa 159
 Pengangguran Tidak Kentara 7, 26, 31
 Pengangguran Wanita 159
 Pengaruh *Output (Scale Effect)* 46, 47
 Pengaruh Substitusi (*Substitution Effect*) 46, 47
 Pengeluaran Pemerintah (G) 164
 Pengeluaran Rata-Rata Per Kapita 67
 Pengembangan Karier 71
 Pengangguran Terbuka 24
 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja 98
 Penjualan Produk 43, 44, 49
 Penyerapan Tenaga Kerja 74
 Perekonomian Nasional 15

- Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*) 3
- Perkembangan Ekonomi 1
- Perkembangan Informasi 71
- Pemintaan (*Demand*) Tenaga Kerja 76
- Pemintaan Tenaga Kerja 42, 50, 76
- Persentase Perubahan Biaya Tenaga Kerja Per Unit *Output* 101
- Pertumbuhan Ekonomi 1, 5, 13, 14, 28, 54, 73, 76, 80, 83, 116
- Pertumbuhan Produktivitas Riil 100
- Perubahan Budaya 71
- Pilihan Politik 128
- Present Value* (PV) 60, 61
- Produk Domestik Bruto = PDB 1
- Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) 102
- Produksi Jangka Panjang 89
- Produksi Jangka Pendek 89
- Produktivitas 5, 12, 13, 28, 37, 81, 82, 84, 97, 98, 100, 101
- Produktivitas 12, 81, 82, 97, 98, 101
- Produktivitas Makro 81
- Produktivitas Marginal Tenaga Kerja 98
- Produktivitas Tenaga Kerja Riil 97
- Progresif 116
- Proporsional 116
- Pull Factor* 173
- Pusat Perjuangan Buruh Indonesia (PPBI) 136
- Push Factor* 173
- 1**
- Rasio Anak Wanita atau *Child-Woman Ratio* (CWR) 202
- Rasio Ketergantungan (*Dependency Ratio*) 18, 20, 31
- Rata-rata Pekerja (*Average Product of Labor* = APL) 36
- Regresif 116
- Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) 184
- Reserve Requirement* (RR) 163
- Resistensi 147
- Return on Investment* (RoI) 43
- Ruang Terbuka Hijau (RTH) 188
- Rumah Tangga 6, 7
- S**
- Sekolah 7
- Sektor Formal 150
- Sektor Informal 150, 151
- Sense of Belonging* 141
- Sensus Penduduk 20, 21
- Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) 136
- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), 84, 136
- Singulate Mean Age At First Married* (SMAM) 203
- Skala Hasil (*Return To Scale*) 87
- Skala Hasil (*Return To Scale*) 91, 104
- Skill Labor* 182
- Status Pekerjaan Utama 105
- Struktur Ketenagakerjaan 105
- Struktur Upah Pekerja 1
- Sumber-Sumber Diskriminasi 130
- Supervisor* 141
- Supplier* 155
- Supply* 75
- T**
- Teknologi 51, 73, 76
- Tenaga Kerja 51, 52, 57
- Tenaga Kerja Asing 182
- Tenaga Kerja Indonesia 182, 185
- Tenaga kerja Internasional 182
- Tenaga Kerja Lokal 182
- Tenaga Kerja Optimum 38, 39, 49
- The International Labor Organization* (ILO) 11
- Time Value of Money* (Nilai Uang Berdasarkan Waktu) 60
- Tingkat Bekerja 25
- Tingkat Bunga Riil 43, 163
- Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) 16, 17, 31
- Tingkat Pengangguran (Unem) 26
- Total *Output* 36
- Total Pengaruh (*Total Effect*) 46
- Total Product of Labor* (TPL) 36, 37
- U**
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 169
- Underemployment* (Setengah Pengangguran) 10, 11, 24, 31
- Union* 131, 132, 134
- Unskill Labor* 182

- Upah 11, 12, 13, 33, 38, 46, 49, 60, 74,
79, 80, 81, 82, 84
Upah Minimum 99
Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)
80
Upah Minimum Sektoral Kabupaten/
Kota (UMS Kabupaten/Kota) 81
Upah Minimum Propinsi (UMP) 13, 79,
80, 81
Upah Minimum Regional (UMR) 79
Urbanisasi 187, 188, 190, 193, 194
Usaha Marginal 84
UU No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat
Pekerja 137
- V**
Value of Marginal Product of Labor 36
- Vendor Outsourcing* 139, 140
Visible Underemployment 29
*VMPL (Value of Marginal Product of
Labor)* 38
*VMPL (Value of Marginal Product of
Labor)* 36
- W**
Wholesale Price Index (WPI) 160

DAFTAR INDEKS PENGARANG

A

Arrow, Chenery, Menhas dan Solow 86

A.W. Phillips 166

B

Bellante dan Jackson 43, 54, 62

C

Christensen, Jorgenson dan Lau 88

Cobb-Douglas 86

F

Fisher 45, 163

H

Heathfield and Wibe 87, 88, 92

M

McConnell, Brue and Macpherson 97

P

Peterson and Lewis 89

GLOSARIUM

A

Anak Lahir Hidup (ALH): banyaknya kelahiran hidup dari sekelompok atau beberapa kelompok wanita selama masa reproduksinya.

Anak Masih Hidup (AMH): jumlah anak yang masih hidup yang dimiliki seorang wanita sampai saat wawancara dilakukan.

Angka migrasi masuk (M_i): angka yang menunjukkan banyaknya migran yang masuk per 1000 penduduk di suatu provinsi/kabupaten/kota tujuan dalam satu tahun.

Angka migrasi keluar (M_o): angka yang menunjukkan banyaknya migran yang keluar dari suatu kabupaten/kota per 1000 penduduk di provinsi/kabupaten/kota asal dalam satu tahun.

Angka migrasi neto (M_n): angka yaitu selisih banyaknya migran masuk dan migran keluar ke dan dari suatu provinsi/kabupaten/kota per 1000 penduduk dalam satu tahun.

Angka kelahiran tahunan: indikator yang mencerminkan tingkat kelahiran pada suatu waktu atau tahun tertentu.

Angka Kelahiran Kasar (*Crude Birth Rate/CBR*): angka yang menunjukkan banyaknya kelahiran pada tahun tertentu per 1.000 penduduk pada pertengahan tahun yang sama.

Angka Kelahiran Menurut Umur (*Age Specific Fertility Rate*): angka yang menunjukkan banyaknya kelahiran per 1.000 perempuan pada kelompok umur tertentu antara 15-49 tahun.

Angka Fertilitas Total (*Total Fertility Rate/TFR*): rata-rata anak yang dilahirkan seorang wanita selama masa usia subur.

Angka Kematian Kasar (*Crude Death Rate*): angka yang menunjukkan berapa besarnya kematian yang terjadi pada suatu tahun tertentu untuk setiap 1.000 penduduk di suatu wilayah tertentu.

Angka Kematian Bayi (AKB): banyaknya kematian bayi usia di bawah satu tahun, per 1.000 kelahiran hidup pada satu tahun tertentu.

Angka Harapan Hidup (AHH) pada suatu umur x: rata-rata tahun hidup yang masih akan dijalani oleh seseorang yang telah berhasil mencapai umur x, pada suatu tahun tertentu, dalam situasi mortalitas yang berlaku di lingkungan masyarakatnya.

Angkatan Kerja: penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.

Angka Partisipasi Sekolah (APS): angka yang menunjukkan penduduk usia sekolah yang bersekolah.

Average Product of Labor = AP_L : rata-rata *output* yang dihasilkan karena bertambahnya labor (tenaga kerja).

B

Balai Latihan Kerja (BLK): lembaga milik pemerintah yang berbadan hukum yang memenuhi syarat melakukan pelatihan kerja.

Bekerja: angkatan kerja yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit 1 jam secara terus menerus dalam seminggu yang lalu (termasuk pekerja keluarga tanpa upah yang membantu dalam suatu usaha /kegiatan ekonomi)

Bukan Angkatan Kerja: penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan Sekolah, Mengurus Rumah Tangga dan Lainnya

C

Cadangan Wajib Minimum (CWM) atau *Reserve Requirement (RR):* sejumlah alat likuid yang tersimpan di dalam rekening bank yang harus ada di Bank Indonesia sebesar persentase tertentu dari kewajiban lancar bank tersebut.

Constan Return to Scale (CRS): skala hasil yang tetap karena perubahan masing-masing faktor *input* =perubahan *output*.

Cost push Inflation: inflasi yang disebabkan oleh kenaikan (dorongan) biaya produksi.

D

Decreasing Return to Scale (DRS): skala hasil yang menurun karena perubahan masing-masing faktor *input* lebih besar dari perubahan *output*.

Demand-pull Inflation: inflasi yang disebabkan oleh kenaikan (tarikan) permintaan masyarakat (*Aggregate Demand*).

Dewan Pengupahan Provinsi: suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit ,dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Gubernur dengan tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan di tingkat provinsi serta menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional. (BAB I, Pasal 1, ayat 2 Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 TENTANG KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK).

Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota: suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Bupati/Walikota dengan tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka penetapan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota serta menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional. (BAB I, Pasal 1, ayat 3 Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 TENTANG KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK).

Domestic Inflation: inflasi yang berasal dari dalam suatu negara (domestik) yang terikat pada harga barang-barang domestik.

E

Efisiensi produksi: tingkat penggunaan faktor input produksi (K^* dan L^*) untuk menghasilkan *output* secara optimal.

Ekonomi sumber daya manusia: ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menjelaskan dan menganalisis pembentukan, perencanaan serta pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi.

Ekonomi Ketenagakerjaan (*Labor Economics*): studi yang berkaitan dengan permintaan dan penawaran pekerja secara individu.

Ekonomi Kependudukan (*Population Economics*): studi yang mempelajari beberapa topik makroekonomi- seperti pemanfaatan tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi dan dampak pertumbuhan penduduk dalam pembangunan ekonomi.

Ekonomi Pembangunan (*Economic Development*): studi yang mempelajari masalah-masalah yang muncul sebagai akibat pembangunan ekonomi yang kini dihadapi oleh negara-negara berkembang dan mendapatkan cara-cara untuk mengatasi masalah-masalah tersebut agar negara-negara berkembang dapat melakukan pembangunan ekonomi dengan lebih baik untuk mencapai kesejahteraan masyarakat yang lebih tinggi.

Elastisitas Kesempatan Kerja (EKK): besarnya persentase tambahan kesempatan kerja yang terbuka dari 1 persen pertumbuhan ekonomi yang tercipta.

Elastisitas permintaan tenaga kerja: sensitivitas yang terjadi pada permintaan tenaga kerja sebagai akibat adanya perubahan pada variabel independen yang mempengaruhinya.

Elastisitas substitusi: angka yang menunjukkan persentase perubahan rasio modal dengan tenaga kerja dibagi dengan persentase perubahan **MRTS (*Marginal Rate of Technical Substitution*)**.

Expansion Path adalah garis yang menghubungkan berbagai alternatif titik-titik efisiensi produksi.

F

Faktor daya dorong (*push factor*) migrasi: faktor-faktor yang berasal dari asal wilayah yang menyebabkan orang pergi ke tempat lain.

Faktor daya tarik (*pull factor*) migrasi: faktor-faktor yang berasal dari wilayah tujuan yang menyebabkan orang pergi ke tempat lain.

Fertilitas: kelahiran yaitu kemampuan menghasilkan keturunan yang dikaitkan dengan kesuburan wanita.

G

Gross Domestic Product (GDP): nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi di wilayah suatu negara dalam suatu periode tertentu (biasanya setahun).

Gross National Product (GNP): nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi milik penduduk yang berkewarganegaraan negara tersebut dalam suatu periode tertentu (biasanya setahun).

H

Human capital: pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

I

Increasing Return to Scale (IRS): skala hasil yang naik karena perubahan masing-masing faktor *input* lebih kecil dari perubahan faktor *output*.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM): ukuran capaian pembangunan manusia berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup.

Inflasi: proses kenaikan harga-harga barang secara terus menerus.

Intensitas faktor produksi: perbandingan penggunaan faktor-faktor *input* di dalam menghasilkan *output*.

Industri: himpunan perusahaan-perusahaan sejenis.

Imported Inflation: inflasi yang berasal dari luar yang terikat pada harga barang-barang impor.

Isocost: garis yang menghubungkan biaya yang sama pada berbagai penggunaan faktor-faktor *input* dalam proses produksi.

Isoquant: kurva yang menggambarkan alternatif kombinasi faktor *input* produksi yaitu modal dan tenaga kerja yang dapat menghasilkan *output* dalam jumlah sama.

J

Job Fair (bursa kerja): sarana lowongan pekerjaan yang dibuka sebagai hasil kerjasama antara perusahaan dengan lembaga lain, misalnya dengan Perguruan Tinggi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan lembaga bisnis lainnya dan melakukan perekrutan langsung di tempat bursa kerja dilaksanakan.

Job Posting (maklumat pekerjaan): permintaan tenaga kerja oleh perusahaan melalui surat edaran atau publikasi perusahaan yang diberikan di antaranya kepada perguruan tinggi atau lembaga pendidikan kejuruan yang memiliki calon pencari kerja.

K

Kebutuhan Hidup Layak (KHL): standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. (BAB I, Pasal 1, ayat 1 Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 TENTANG KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK).

Kegiatan lainnya: kegiatan seseorang selain sekolah dan mengurus rumah tangga, yakni mereka yang sudah pensiun, orang yang cacat jasmani yang tidak melakukan sesuatu pekerjaan seminggu yang lalu.

L

Leisure time: waktu yang tersedia untuk menenangkan diri, istirahat atau rileks.

M

Marginal Product of Labor (MP_L): tambahan fisik produk (*output*) karena bertambahnya faktor *input* tenaga kerja (*labor*).

May day: hari buruh Internasional yang jatuh pada tanggal 1 Mei setiap tahunnya.

Mayday: tanda bahaya standar internasional yang digunakan dalam komunikasi radio, untuk memberitahukan keadaan bahaya atau darurat yang sedang terjadi.

Mengurus rumah tangga: kegiatan seseorang yang mengurus rumah tangga tanpa mendapatkan upah, misalnya ibu-ibu rumah tangga dan anaknya yang membantu rumah tangga.

Migrasi Internasional: perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain.

Migrasi Internal: perpindahan penduduk yang terjadi dalam satu negara, misalnya antar provinsi, antar kota/kabupaten, migrasi dari wilayah perdesaan

ke wilayah perkotaan atau satuan administratif lainnya yang lebih rendah daripada tingkat kabupaten/kota, seperti kecamatan dan kelurahan/desa.

Migrasi sirkuler (migrasi musiman): perpindahan penduduk dari suatu wilayah ke wilayah lain tetapi tidak bermaksud menetap permanen hanya sementara di tempat tujuan.

Migrasi ulang-alik (*commuter*): perpindahan penduduk dari suatu wilayah ke wilayah lain secara teratur, (misal setiap hari) pergi ke tempat lain untuk bekerja, berdagang, sekolah, atau untuk kegiatan-kegiatan lainnya, dan pulang ke tempat asalnya secara teratur pula (misal pada sore atau malam hari).

Migran risen (*recent migrant*): orang yang tempat tinggalnya pada saat pengumpulan data berbeda dengan tempat tinggalnya pada waktu lima tahun sebelumnya.

Migran seumur hidup (*life time migrant*): orang yang tempat tinggalnya pada saat pengumpulan data (survei) berbeda dengan tempat tinggalnya pada waktu lahir.

Migran total (*total migrant*): orang yang pernah bertempat tinggal di tempat yang berbeda dengan tempat tinggal pada waktu pengumpulan data (survei).

Migrasi tenaga kerja internasional: suatu bentuk mobilitas tenaga kerja yang melewati batas wilayah negara.

MP_L (*Marginal Product of Labor*): tambahan *output* karena bertambahnya faktor *input* tenaga kerja.

Mortalitas: ukuran jumlah kematian pada suatu populasi.

O

Open House: kegiatan perusahaan mengumumkan adanya permintaan tenaga kerja dan mengundang pencari kerja untuk datang ke perusahaan.

Open Unemployment (pengangguran terbuka): penduduk yang sudah masuk dalam usia kerja, ingin dan mampu untuk bekerja tetapi tidak (belum) dapat memperoleh pekerjaan.

Outsourcing: penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* (bukan pekerjaan inti) atau pekerjaan penunjang perusahaan kepada perusahaan lain (*vendor outsourcing*) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

P

Pasar kerja: seluruh kebutuhan (permintaan) dan persediaan (penawaran) tenaga kerja dengan semua jalan yang memungkinkan penjual jasa tenaga (tenaga kerja) dan pembeli jasa tenaga kerja (perusahaan) bertemu dan melakukan transaksi.

Penganggur: seseorang atau sekelompok orang yang termasuk angkatan kerja yang tidak dapat bekerja dan sedang mencari pekerjaan menurut referensi tertentu.

Pengangguran tidak kentara (*visible underemployment*): pekerja yang dalam seminggunya bekerja di bawah 35 jam kerja.

Pengaruh substitusi (*Substitution Effect*): pengaruh penggantian dari kenaikan labor terhadap penurunan penggunaan kapital (modal).

Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*): studi yang berkaitan dengan rencana penyediaan sumber daya manusia berdasarkan kondisi permintaan sumber daya manusia di masa mendatang sehingga terjadi keseimbangan atau pemenuhan sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Perusahaan: suatu organisasi yang mengelola serta memproses sumber daya (input) dasar seperti bahan baku dan tenaga kerja sehingga menghasilkan barang atau jasa (*output*) untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

Penduduk: semua orang yang berdomisili di wilayah geografis RI selama 6 bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan menetap.

Penduduk Usia Kerja: penduduk yang berusia 15 tahun dan lebih.

Penduduk Bukan Usia Kerja: penduduk yang berusia di bawah 15 tahun.

Pengaruh output (*Scale Effect*): pengaruh pada kenaikan *output* akibat dipertahannya *total cost* pada kondisi upah tenaga kerja turun.

Pengaruh Total (*Total Effect*): penjumlahan pengaruh substitusi dan pengaruh *output*.

Produk Domestik Bruto (PDB): nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi di wilayah suatu negara dalam suatu periode tertentu (biasanya setahun).

***Purchasing Power Parity*:** sebuah teori tentang keseimbangan kemampuan berbelanja yang menyatakan bahwa pada nilai tukar di antara dua mata uang secara sederhana adalah rasio dari tingkat harga umum pada kedua negara tersebut. Teori ini didasarkan kepada hukum *the law of one price* yang menyatakan bahwa sebuah komoditi yang sama seharusnya memiliki harga yang sama pada kedua negara jika dinyatakan dalam mata uang yang sama.

1

Rasio Ketergantungan (*Dependency Ratio*): perbandingan antara jumlah penduduk berumur 0-14 tahun, ditambah dengan jumlah penduduk 65 tahun ke atas dibandingkan dengan jumlah penduduk usia 15-64 tahun.

1

Rasio Anak Wanita atau *Child-Woman Ratio (CWR)*: rasio antara jumlah anak di bawah usia 5 tahun (0-4 tahun) di suatu tempat pada suatu waktu dengan penduduk perempuan usia 15-49 tahun.

Rata-rata Umur Perkawinan Pertama atau *Singulate Mean Age at first Married (SMAM)*: indikator untuk menggambarkan tingkat fertilitas, karena semakin muda seseorang melakukan perkawinan maka semakin panjang masa reproduksinya, dan akan semakin besar peluangnya untuk melahirkan.

***Return on Investment (ROI)*:** tingkat pengembalian dari investasi.

Ruang Terbuka Hijau Kawasan Perkotaan (RTHKP): bagian dari ruang terbuka suatu kawasan perkotaan yang diisi oleh tumbuhan dan tanaman guna mendukung manfaat ekologi, sosial, budaya, ekonomi dan estetika. (Pasal 1 Butir 2 Permendagri Ruang Terbuka Hijau Kawasan Perkotaan).

S

Sektor usaha formal: bidang usaha yang mendapat izin dari pejabat berwenang dan terdaftar di kantor pemerintahan.

Sektor Informal: sektor pekerjaan yang kurang terorganisir, dan kebanyakan tidak terdaftar.

Sekolah: seseorang untuk bersekolah di sekolah formal mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi selama seminggu yang lalu sebelum pencacahan, tidak termasuk yang sedang libur sekolah.

Skala hasil (*return to scale*): angka yang menunjukkan dampak perubahan proporsional faktor *input* produksi terhadap *output*-nya.

T

***Time value of money*:** suatu konsep yang menyatakan bahwa nilai uang di waktu sekarang memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan nilai uang di masa yang akan datang atau suatu konsep yang mengacu pada adanya perbedaan nilai uang yang dikarenakan perbedaan waktu.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK): angka persentase yang menunjukkan besarnya tingkat partisipasi angkatan kerja dibandingkan penduduk usia kerja.

Tingkat Pengangguran Tidak Kentara (TPTK): tenaga kerja yang sudah memperoleh kerja tetapi jam kerjanya masih di bawah batas minimumnya (35 jam seminggu).

***Total Product of Labor (TP_L)*:** total *output* yang dihasilkan karena bertambahnya labor (tenaga kerja).

U

Urbanisasi: (secara umum) dimaknai sebagai perpindahan penduduk dari desa ke kota.

Urbanisasi: (ilmu kependudukan) persentase penduduk suatu wilayah yang tinggal di daerah perkotaan.

Underemployment (setengah pengangguran): tenaga kerja yang sudah memperoleh kerja tetapi jam kerjanya masih di bawah batas minimumnya.

United Nations Development Programme (UNDP): lembaga multilateral di bawah Perserikatan Bangsa Bangsa yang berperan memberi bantuan teknis dan pembangunan untuk negara berkembang.

V

Vendor outsourcing: perusahaan penyedia tenaga alih daya.

Value of Marginal Product of Labor (VMP_L): hasil perkalian antara MP_L dan harga.

Ekonomi Sumber Daya Manusia

Dalam Perspektif Indonesia

Buku ini mengupas secara mendalam pembentukan, perencanaan serta pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi. Di dalamnya dibahas dinamika kependudukan dan peran sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mulai dari perubahan jumlah, komposisi serta penyiapan kualitas penduduk yang akan mempengaruhi angkatan kerja dan pekerja serta perannya dalam pembangunan ekonomi.

Pertumbuhan ekonomi dan **variabel makro** lainnya memiliki keterkaitan dalam menyediakan kesempatan kerja serta kemampuan pasar menyerap pekerja. Peran sumber daya manusia dalam pembangunan ekonomi dapat berada di **sektor formal** ataupun **informal**. Melalui **produktivitas** sumberdaya manusia dan **serikat kerja**, mereka memberikan kontribusinya pada perekonomian. Di samping itu persoalan **diskriminasi** yang banyak dijumpai dalam kegiatan ekonomi dibahas secara khusus dalam bab tersendiri, dilengkapi kajian tentang jenis-jenis diskriminasi serta sumber-sumber terjadinya diskriminasi tersebut.

Pasar tenaga kerja akan terkait erat dengan persoalan **permintaan dan penawaran** tenaga kerja serta tingkat upah. Pengaruh gaji atau upah pada penawaran jasa tenaga kerja serta kemampuan mereka dalam meminta barang dan jasa menempatkan **upah** pekerja sebagai bahasan yang penting pada buku ekonomi sumber daya manusia ini. Pemanfaatan **teori ekonomi mikro** juga dijelaskan secara mendalam dalam buku ini untuk membahas keputusan individu dalam melakukan optimisasi antara menyediakan waktu bekerja dan untuk kegiatan lainnya.

Buku ini dirancang dengan kajian teori dan dilengkapi dengan data-data dan kajian empiris di Indonesia untuk memperkaya dan melengkapi teori yang ada dalam **perspektif Indonesia saat ini**. Buku ini dapat digunakan untuk bahan ajar bukan hanya mata kuliah Ekonomi Sumber Daya Manusia tetapi juga mata kuliah terkait lainnya, seperti mata kuliah Perencanaan Sumber Daya Manusia, Ekonomi Ketenagakerjaan, dan Ekonomi Kependudukan, serta dapat dijadikan referensi bagi para peneliti dan pemerhati masalah ekonomi sumberdaya manusia umumnya dan khususnya di Indonesia.



NUR FERIYANTO adalah dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (UII), Yogyakarta. Lahir di Yogyakarta, 20 Februari 1960. Ia mendapat gelar Sarjana Muda (BSc.) di tahun 1982 dan Sarjana (Drs.) Ekonomi di UII dengan predikat *cum laude* pada tahun 1984. Gelar Magister Sains (M.Si.) diraih pada tahun 1997 dari Program Studi Ilmu Ekonomi dan Pembangunan Universitas Gadjah Mada dan gelar Doktor (Dr.) diraih pada tahun 2011 dari Program Studi Ilmu Ekonomi Universitas Airlangga dengan predikat *cum laude*. Selain menulis buku dan jurnal ilmiah, ia adalah kolumnis di beberapa harian dan majalah serta aktif sebagai konsultan bidang ekonomi beberapa pemerintah daerah di Indonesia.



ISBN 978-978-3532-87-5

Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1 **dokumen.tips**
Internet

2085 words — 3%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES < 2%

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Kampus Universitas Islam Indonesia, Gedung Rektorat, Jl. Kaliurang Km. 14,5, Yogyakarta 55584
Telp. (0274) 898444 (Hunting); Fax. (0274) 898459; Http://www.uui.ac.id; E-mail: rektorat@uui.ac.id

Berita Acara Hasil Pengecekan Keaslian Karya Ilmiah Atas Nama Dr. Drs. Nur Feriyanto, M.Si. Untuk kenaikan Jabatan Dari Lektor Kepala (400 AK) ke Guru Besar (850 AK)

Pada tanggal 12 April 2017 telah dilakukan pengecekan *Originality* atau *Similarity* terhadap karya Ilmiah Dosen Tetap Universitas Islam Indonesia:

Nama : Dr. Drs. Nur Feriyanto, M.Si.
NIP/NIDN/NIK : 19600220 198603 1 001/0020026001/853110201
Prodi : Ekonomi Pembangunan
Fakultas : Fakultas Ekonomi

NO	KARYA	REPORT ORIGINALITY	KETERANGAN
1	Buku Referensi berjudul: Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia, Penerbit UPP STIM YKPN Yogyakarta, Tahun 2014, ISBN: 978-979-3532-81-5	3%	
2	Implementation Learning and Forgetting Curve to Predict Needs and Decrease of Labors Performance After Break, (penulis pertama), eISSN 2180-3722, Jurnal Teknologi, Powered by Pure, SCOPUS & ELSEVIER, Vol 77, No. 27, pp. 135-140. DOI: 10.11113/jt.v77.6909	0%	
3	The Influence of Government Spending to the provinces' Gross regional Domestic product (GRDP) in Indonesia, (penulis tunggal), International Journal of Applied Business and Economic Research (IJABER), Vol.14, No.13, Hal.8835-8851, Desember 2016, ISSN: 09727302	5%	
4	Imbalanced Relationship Between Regional Economic Growth and Income Percapita: an Empirical Analysis in Yogyakarta Special Province, (penulis tunggal) International Journal of Applied Business and Economic Research (IJABER), Vol. 14, No.10 2016, Hal 6739-6754, ISSN: 0972-7302, . Indexing and Reviews: listed JEL by American Economic Association (AEA), Index Copernicus, SCOPUS, Elsevier's bibliographic database, CAP International and Indian Sciences Abstract http://www.serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1473932726.pdf	0%	
5	Unemployment Rate, Government Spending, Gross Regional Domestic Product and Poverty Reduction in Indonesia: A Pooled Data Regression Analysis for Provinces in Indonesia (penulis tunggal), International Journal of Economic Research (IJER)13(7), 2751-2763, ISSN: 0972-9380	0%	
6	Labor absorption Under Minimum Wage Policy in Indonesia, (penulis pertama) Regional Science Inquiry The Journal of The Hellenic Association of Regional Scientists, Vol.VIII,(1) 2016, 11-21	0%	
7	Supply Chain Framework for Selling Halal Meat in Retail Business: Acase Study, (penulis pertama dari empat penulis), International	2%	



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Kampus Universitas Islam Indonesia, Gedung Rektorat, Jl. Kaliurang Km. 14,5, Yogyakarta 55584
Telp. (0274) 898444 (Hunting); Fax. (0274) 898459; [Http://www.uii.ac.id](http://www.uii.ac.id); E-mail: rektorat@uui.ac.id

	Business Management 10(19):468-4689, 2016, ISSN:1993-5250, Medwell Journal, 2016		
8	Halal Supply Chain Framework for Retail Business Focused on Beverage Industry: A Case Study, (penulis ketiga dari empat penulis), International Business Management, 10(19):4679-4683, 2016, ISSN: 1993-5250, Medwell Journal, Oktober 2016	3%	
9	Employment Effect of Indonesia's Non-Oil Export, (penulis tunggal), Economic Journal of Emerging Markets, Vol.2, Issue 2, Agustus 2010, 211-211, ISSN: 2086-3128, Akreditasi No.SK No:65a/DIKTI/Kep/2008	0%	
10	Determinant of Gross Regional Domestic Product (GRDP) in Yogyakarta Special Province, (penulis tunggal), Economic Journal of Emerging Markets (EJEM) P-ISSN: 2086-3128, E-ISSN: 2502-180X, Vol. 6 (2), October 2014, pages 131-140, Akreditasi No. 81/DIKTI/Kep/2011, DOI: http://dx.doi.org/10.20885/ejem.vol6.iss2.art6	0%	
11	Structural Transformation of Economy In Special Region of Yogyakarta, (penulis tunggal) Jurnal EKUITAS, Vol.19, No.3, September 2015, Hal.360-377, ISSN: 1411-0393, Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012	2%	
12	Dominant Economic Sectors in Kulonprogo, Gunungkidul, and Bantul regencies, Yogyakarta Special Province, (penulis tunggal) Economic Journal of Emerging Markets (EJEM) P-ISSN: 2086-3128, E-ISSN: 2502-180X, Vol. 7 (2), October 2014, pages 93-106, Akreditasi No. 81/DIKTI/Kep/2011, DOI: http://dx.doi.org/10.20885/ejem.vol7.iss2.art3	0%	
13	The Effect of Employment, Economic Growth, and Investment on HDI: In Provinces in Indonesia, (penulis tunggal) Journal of Economics, Business, & Accountancy VENTURA, Vol.19, No.1, April 2016, Hal1-12, ISSN: 2087-3735, E-ISSN 2888-785X, Akreditasi No.80/DIKTI/Kep/2012, DOI: http://dx.doi.org/10.14414/jebav.v19i1.537	0%	
14	Ancaman PHK Mengincar Sektor Riil	0%	
15	Pasar dan Cuaca Buruk Ancam Ekonomi Nasional, Media Indonesia	0%	

Pengecekan di atas menggunakan alat Ithenticate dengan meniadakan (exclude) beberapa hal dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Meniadakan (exclude) hasil cek kesamaan karya yang kurang dari 2 persen.
2. Meniadakan (exclude) hasil cek kesamaan karya yang disitasi oleh pihak lain.
3. Meniadakan (exclude) hasil cek kesamaan karya yang terindikasi plagiasi kepada karya ilmiah yang bersangkutan.
4. Meniadakan (exclude) hasil cek kesamaan karya yang menunjukkan url atau laman karya ilmiah yang bersangkutan.
5. Meniadakan (exclude) hasil cek kesamaan karya yang diupload dalam bentuk yang berbeda (online pribadi) yang terdeteksi merupakan karya sendiri bukan merupakan laman publikasi Jurnal resmi hanya untuk kepentingan sharing (seperti <https://www.researchgate.net> facebook.com dll) sehingga bukan termasuk auto-plagiasi/self plagiarism.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Kampus Universitas Islam Indonesia, Gedung Rektorat, Jl. Kaliurang Km. 14,5, Yogyakarta 55584
Telp. (0274) 898444 (Hunting); Fax. (0274) 898459; [Http://www.uui.ac.id](http://www.uui.ac.id); E-mail: rektorat@uui.ac.id

Berdasarkan hasil pengecekan di atas, maka karya ilmiah tersebut di atas dapat diteruskan usulannya ke kopertis Wilayah V.

Yogyakarta, 5 Mei 2017

Rektor

Nandang Sutrisno, S.H., LL.M., M.Hum., Ph.D.

Wakil Rektor I

Dr.-Ing. Irya Fadjar Maharika, MA., IAI.