

## **RENDAHNYA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI INDONESIA SEBUAH TINJAUAN PERSPEKTIF HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Oleh : Nurwulan Kusuma Devi, MM.

### *ABSTRACT*

*The availability of a new opportunity to cope with an increase in labor supply is one of the targets that to be achieved in economic development in the region to meet these needs can be realized through the growth of direct investment In the sectors of working nature or in the service sector. The type of employee can be classified such as Unemployment, Half Unemployment and Covert Employment.*

*MEA can bring substantial benefits in Indonesia, however in can also make a huge losses. The disadvantages to be faced are the threatened competitiveness of Indonesia workers therefore the working age population who stil have a low education need to improve their quality through training that is consistent with the advantage in their respective areas. Enhance the role of the Training Board throughout the Territory working with Academics and Companies, Encouraging the Growth of Small and Medium Entrerprises which improves the populist economy and encourage the Government to increase bilateral cooperation either in the form of training of apprenticeship with the countries that require skilled workers from Indonesia.*

### **LATAR BELAKANG**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari integral dari pembangunan nasional berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual (penjelasan umum atas UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Seyogyanya, Peranan Otonomi Daerah seharusnya dapat menjembatani masalah ketenagakerjaan yang selama ini menjadi masalah di Indonesia. Ketersedian akan lapangan/kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi di daerah. Upaya untuk memenuhi hal tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung (direct investment) pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan atau ekonomi kreatif. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata. Tenaga kerja adalah orang yang siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan. Jumlah tenaga kerja dihitung dari

penduduk usia produktif (umur 15 – 65 tahun) yang masuk kategori angkatan kerja (labourforce). Sedangkan jumlah Pengangguran terbuka adalah angkatan kerja yang sama sekali tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi karena angkatan kerja tersebut belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal atau dikarenakan faktor malas mencari pekerjaan atau malas bekerja.

Jadi dapat diklasifikasikan jenis tenaga kerja yang menganggur berdasarkan pada:

1. **Pengangguran terbuka** : angkatan kerja yg tidak bekerja dan tidak memiliki pekerjaan. exp. seorang lulusan S1 mesin tapi tidak memperoleh pekerjaan karena lapangan yang belum tersedia sesuai kualifikasinya.
2. **Setengah pengangguran** : Pengangguran setengah menganggur (under unemployment) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu.
3. **Pengangguran terselubung** : tenaga kerja yg bekerja tidak optimum karena kelebihan tenaga kerja. exp. lahan pertanian yang seharusnya bisa dikerjakan cukup 5 orang tetapi dalam pelaksanaannya 7 orang. Jadi, 2 orang tersebut merupakan tenaga kerja lebih/ terselubung

\* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Berdasarkan data dari BPS, Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2016 mencapai 7,02 juta orang atau 5,5 persen. Namun jumlah pengangguran tersebut menurun bila dibandingkan dengan Februari 2015, yang mencapai 7,45 juta orang (5,81 persen). “Apabila dibandingkan dengan Agustus 2015, tingkat pengangguran terbuka ini juga menurun. Pada Agustus 2015, tingkat pengangguran mencapai 7,56 juta orang atau 6,18 persen,” kata Suryamin di kantor BPS, Jakarta Pusat, Rabu, 4 Mei 2016.

#### Profil Tenaga Kerja Indonesia:

Dalam juta	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tenaga Kerja	116.5	119.4	120.3	120.2	121.9	122.4	127.8
o Bekerja	108.2	111.3	113.0	112.8	114.6	114.8	120.8
o Menganggur	8.3	8.1	7.3	7.4	7.2	7.6	7.0

Sumber: BPS, 2016

Merujuk pada data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2016 tingkat pengangguran terbuka turun hingga mencapai angka 7,02 juta orang atau 5,5 persen jika dibandingkan dengan data BPS pada Februari 2015 yang mencapai 7,45 juta orang atau sekira 5,81 persen.

Ditinjau dari sisi aspek pendidikan bahwa berdasarkan taraf pendidikannya, persentase lulusan Sekolah Dasar (SD) ke bawah yang menganggur menurun, yakni dari 3,61 persen menjadi 3,44 persen. Tingkat pengangguran tertinggi adalah lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan persentase 9,84 persen, meningkat dari 9,05 persen. Sedangkan persentase penduduk berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang menganggur juga menurun, yakni dari 7,14 persen menjadi 5,76 persen. Begitu juga dengan persentase penduduk berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) menurun dari 8,17 persen menjadi 6,95 persen.

Adapun persentase penduduk berpendidikan diploma I, II, dan III yang menganggur juga menurun. Sebaliknya tingkat pengangguran lulusan Universitas atau Perguruan Tinggi (PT) malah meningkat dari 5,34 persen menjadi 6,22 persen. Apabila disimpulkan dalam table sebagai berikut:

#### Profil Tingkat Pengangguran berdasarkan Pendidikan

ASPEK PENGANGGURAN DARI SISI PENDIDIKAN	SEBELUM (%)	SESUDAH (%)
SEKOLAH DASAR (SD)	3.61	3.44
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)	7.14	5.76
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA)	8.17	6.95
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)	9.84	9.05
DIPLOMA I, II, III		
PERGURUAN TINGGI (PT)	5.34	6.22

Faktor turunnya pekerja di sektor pertanian diakibatkan adanya mekanisasi dan perkembangan teknologi pertanian dan lahan untuk pertanian yang semakin sedikit karena banyaknya lahan pertanian beralih fungsi menjadi pemukiman penduduk dan lahan industry dampaknya mengurangi jumlah pekerja. Sedangkan pada sektor industri, kemungkinan terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang terjadi dikarenakan turunnya harga minyak bumi dan batubara yang banyak menyerap tenaga kerja, khususnya pada sector pertambangan dan perminyakan

Sebaliknya, terjadi peningkatan jumlah penduduk yang bekerja di sektor perdagangan, yakni dari 26,65 juta orang menjadi 28,5 juta orang. Pekerja jasa kemasyarakatan meningkat dari 19,41 juta menjadi 19,79 juta orang. “Kami menilai, ada pergeseran pekerja dari sektor pertanian dan industri ke sektor perdagangan dan jasa kemasyarakatan,” kata Suryamin. Kepala BPS Jakarta.

Tabel gambaran pergeseran pekerjaan dari sektor pertanian dan industri ke sektor perdagangan dibawah ini:

JENIS USAHA	SEBELUM (JUTA)	SESUDAH (JUTA)
SEKTOR PERTANIAN	40.12	38.29
SEKTOR INDUSTRI	16.38	15.97

#### PERUMUSAN MASALAH DAN POKOK-POKOK PERMASALAHAN PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang di atas maka dapat ditarik permasalahan sebagai berikut :

- o Bagaimana usaha meningkatkan mutu tenaga kerja di Indonesia?
- o Bagaimana upaya mengatasi masalah ketenagakerjaan di Indonesia?
- o Bagaimana sektor usaha Informal atau UKM dapat menyerap tenaga kerja ?
- o Bagaimana peran Otonomi Daerah dalam masalah tenaga kerja di indonesia?

#### POKOK-POKOK PERMASALAHAN:

1. Rendahnya Mutu dan Kompetensi SDM : Angkatan Kerja masih didominasi lulusan SD ke bawah : 52,25jt (42,70%).
  - o Peringkat Produktivitas thn 2015: Indonesia No. 41 dari 59 negara. (Institute of Management Development 2015). Menurun dari tahun sebelumnya (peringkat ke-25)
  - o Peringkat Daya Saing : Indonesia No. 37 dari 140 negara. (World Economic Forum Reports 2015). (Mengalami penurunan dari tahun sebelumnya (peringkat ke-34).

- o Index Pembangunan Manusia: Indonesia menduduki ranking ke-110 dari 187 negara. (Human Development Index 2015). (Mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya yaitu peringkat ke-111)
- 2. Besarnya pengangguran dan setengah pengangguran.
  - o Jumlah penganggur : 7,56 juta (6,16%).
  - o Jumlah setengah penganggur : 34,31 juta (28%).
- 3. Semakin bertambahnya angkatan kerja di daerah perkotaan.
- 4. Belum link and match (masih output oriented belum job oriented) antara dunia kerja dan dunia pendidikan.
- 5. Adanya kesenjangan antara ketersediaan pekerjaan dengan jumlah pencari kerja;
- 6. Lapangan kerja di sektor formal terus menurun sedangkan di sektor informal terus meningkat;
- 7. Pelatihan kerja belum dipandang sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional.
- 8. Minimnya pendidikan / keterampilan kewirausahaan (enterpreneur) bagi angkatan kerja sehingga kurang mampu membuka lapangan kerja.
- 9. Hubungan Industrial yang belum sepenuhnya harmonis:
  - o Belum seluruh stakeholder memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
  - o Masih seringnya terjadi PHK sepihak.
  - o Penerapan outsourcing yang belum sesuai dengan aturan.
  - o Diasumsikan bahwa outsourcing identik dengan kerja kontrak.
- 10. Belum optimalnya penempatan, perlindungan dan pemberdayaan TKI.
- 11. Kualitas dan kuantitas pengantar kerja, mediator HI, dan pegawai pengawasan ketenagakerjaan belum memenuhi standar kompetensi.

### FAKTA-FAKTA

Berdasarkan table dari BPS Jakarta mengenai tingkat pengangguran dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2016 ini, menunjukkan profil kondisi tingkat pengangguran di Indonesia:

#### Profil Tenaga Kerja Indonesia

Dalam juta	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tenaga Kerja	116.5	119.4	120.3	120.2	121.9	122.4	127.8
o Bekerja	108.2	111.3	113.0	112.8	114.6	114.8	120.8
o Menganggur	8.3	8.1	7.3	7.4	7.2	7.6	7.0

Sumber: BPS, 2016

### Profil Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan:

ASPEK PENGANGGURAN DARI SISI PENDIDIKAN	SEBELUM (%)	SESUDAH (%)
SEKOLAH DASAR (SD)	3.61	3.44
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)	7.14	5.76
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA)	8.17	6.95
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)	9.84	9.05
DIPLOMA I, II, III		
PERGURUAN TINGGI (PT)	5.34	6.22

Sumber: BPS, 2016

### Penurunan Tenaga Kerja dari Sektor Pertanian dan Industri

JENIS USAHA	SEBELUM (JUTA)	SESUDAH (JUTA)
SEKTOR PERTANIAN	40.12	38.29
SEKTOR INDUSTRI	16.38	15.97

Sumber: BPS, 2016

Tabel gambaran pergeseran pekerjaan dari sektor pertanian dan industri ke sektor perdagangan dibawah ini:

JENIS USAHA SEKTOR	SEBELUM (JUTA)	SESUDAH (JUTA)
PERDAGANGAN	26.65	28.5
JASA KEMASYARAKATAN	19.41	19.79

Sumber: BPS, 2016

Selain itu, fakta-fakta yang terkait dalam hal ini, seperti:

- o Rendahnya Mutu dan Kompetensi SDM
- o Besarnya pengangguran dan setengah pengangguran
- o Kebijakan Ekonomi belum berdampak langsung pada tenaga kerja

### LANDASAN TEORI

Sebagaimana dikemukakan para ahli bahwa pada kondisi di negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Usaha Pemerintah dalam mengurangi tingkat pengangguran secara kontinu selalu dilakukan. Oleh karena itu definisi tenaga kerja adalah tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 15 sampai dengan 64 tahun yang secara potensial dapat bekerja. Ha ini sejalan dengan UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja disebut juga golongan produktif.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang-barang dan jasa-jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain faktor produksi tanah dan modal yang memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan produksi dalam menghasilkan barang dan jasa.

Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Bukan tenaga kerja

- o Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.
- o Angkatan kerja: Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- o Bukan angkatan kerja: Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

Menurut Simanjuntak (dalam Sumarsono, 2009:7) penduduk yang digolongkan mencari pekerjaan adalah sebagai berikut: (1) mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan; (2) mereka yang pernah bekerja tetapi menganggur dan sedang mencari pekerjaan dan mereka yang, sedang bebas tugasnya dan sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah : a. Mereka yang selama seminggu melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atas keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit dua

hari. b. Mereka yang selama seminggu tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, tetapi mereka adalah orang-orang yang bekerja di bidang keahliannya seperti dokter, tukang cukur dan lain-lainnya serta pekerjaannya tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena sakit, cuti, mogok dan sebagainya.

Terkait dengan globalisasi masyarakat saat ini seperti MEA (Masyarakat Ekonomi Asia) atau AEC (Asean Economic Community) adalah bentuk integrasi ekonomi ASEAN yang direncanakan akan tercapai pada tahun 2015. Tujuan dibentuknya “Komunitas Ekonomi ASEAN” tidak lain untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN. MEA 2015 bisa mendatangkan keuntungan yang besar bagi Indonesia. Namun, juga dapat menimbulkan kerugian yang besar pula. Kerugian yang akan dihadapi adalah terancamnya daya saing tenaga kerja Indonesia. Jumlah tenaga kerja yang kurang terdidik di Indonesia masih tinggi. Hal ini mengkhawatirkan karena bisa saja tenaga kerja negara tetangga mengambil alih lapangan kerja di Indonesia akibat Tenaga Kerja Indonesia yang tidak dapat bersaing dengan Tenaga Kerja Luar Negeri. Fenomena seperti menjadi tantangan bagi pemerintah Indonesia dalam mengurangi tingkat pengangguran akibat adanya persaingan tenaga kerja secara global saat ini.

Kualitas tenaga kerja dalam suatu negara dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan negara tersebut. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia, tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah. Minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa.

Berdasarkan data Jumlah tenaga kerja yang kurang terdidik di Indonesia masih tinggi yakni mereka yang berpendidikan di bawah SD dan SMP mencapai 68,27 persen atau 74.873.270 jiwa dari jumlah penduduk yang bekerja sekitar 110.808.154 jiwa. 80 persen pengangguran Indonesia hanya lulusan SMP dan SD. Mayoritas tenaga kerja Indonesia masih berpendidikan sekolah dasar dan lebih banyak bekerja pada sektor informal. Hal ini sangat menguatirkan akan penyerapan tenaga kerja terkait dengan MEA yang sudah mulai terasa dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Dampak dari timbulnya MEA ini artinya timbulnya Liberalisasi di bidang jasa yang menyangkut sumber daya manusia mungkin akan tampak terlihat jelas karena menyangkut tentang penempatan tenaga terampil dan tenaga tidak terampil dalam mendukung perekonomian negara.

Namun, yang paling banyak berpengaruh dan sangat ditekankan dalam Masyarakat Ekonomi Asean adalah tenaga kerja terampil. Namun, rendahnya tingkat pendidikan pada 72% tenaga kerja Indonesia mengakibatkan sulitnya bagi kelompok masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan formal dengan tingkat keterjaminan yang relatif lebih baik. Hanya sebagian kecil (8%) dari komposisi tenaga kerja Indonesia yang berdaya saing, 3% di antaranya merupakan profesional dengan tingkat pendidikan minimal sarjana, sedangkan 5% di antaranya merupakan tenaga kerja dengan pendidikan diploma dan kejuruan. Keadaan itu tentunya menjadi kegelisahan yang cukup mengganggu dalam menyongsong pasar tunggal ASEAN ketika arus liberalisasi jasa termasuk jasa profesi baik tenaga kerja terampil maupun tenaga kerja tidak terampil akan semakin bersaing. Sedangkan kesempatan kerja adalah jumlah yang menunjukkan berapa masyarakat yang telah tertampung dalam suatu perusahaan (Gilarso, 1992:58). Kesempatan kerja dapat diwujudkan dengan tersedianya lapangan kerja yang memungkinkan dilaksanakan bentuk aktifitas tersebut. Kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan kerja yang ada dari suatu kegiatan ekonomi. Kesempatan kerja termasuk lapangan kerja yang belum diduduki dan masih lowong. Dengan kata lain kesempatan kerja menunjukkan banyaknya orang yang dapat ditampung bekerja pada instansi atau pekerjaan.

Sedangkan kesempatan kerja menurut ILO adalah jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia bagi tenaga kerja yang tercermin dari penduduk usia (usia 10 tahun ke atas) yang bekerja. Jika jumlah tenaga kerja yang tersedia lebih sedikit dari angkatan kerja maka akan timbul pengangguran. Kesempatan kerja merupakan hubungan antara angkatan kerja dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja. Pertambahan angkatan kerja harus diimbangi dengan investasi yang dapat menciptakan kesempatan kerja. Dengan demikian, dapat menyerap pertambahan angkatan kerja. Dalam ilmu ekonomi, kesempatan kerja berarti peluang atau keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian, keterampilan dan bakatnya masing-masing. Kesempatan Kerja (demand for labour) adalah suatu keadaan yang menggambarkan/ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja untuk diisi oleh para pencari kerja). Dengan demikian kesempatan kerja dapat diartikan sebagai permintaan atas tenaga kerja. Kesempatan kerja adalah jumlah yang menunjukkan berapa masyarakat yang telah tertampung dalam suatu perusahaan (Gilarso, 1992:58), maka dapat

diartikan bahwa salah satu sektor usaha untuk mendapatkan kesempatan kerja adalah menciptakan sebanyak-banyaknya pada sektor ekonomi kreatif melalui UKM karena akan menjadi suatu terobosan dalam menyerap tenaga kerja ini berdasarkan hasil riset, seperti: Penelitian yang dilakukan oleh:

- o Penelitian yang dilakukan oleh Deny Sandy (2008) berjudul “Analisis Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan PDRB Di Kota Kediri” menjelaskan bahwa elastisitas penyerapan tenaga kerja rata-rata pada sektor industri Kota Kediri selama kurun waktu 2001-2006 sebesar 0,74 % sehingga bersifat elastis. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja dan untuk elastisitas tenaga kerja didapatkan hasil penghitungan bahwa kontribusi sektor industri terhadap PDRB sangat besar, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata proporsi sumbangan selama 2001-2006 sebesar 74,64%. Namun tiap tahun cenderung mengalami penurunan, terlepas hal tersebut Sektor Industri tetap berperan penting terhadap roda pembangunan daerah.
- o Penelitian lain yang dilakukan oleh Teguh Prasena (2010) berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan di Kabupaten Jember” menjelaskan bahwa elastisitas penyerapan tenaga kerja pada sektor industri Pengolahan di Kabupaten Jember selama kurun waktu 2001-2007 sebesar 0.74 % sehingga bersifat elastis. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Kabupaten Jember dan untuk mengetahui kontribusi sektor industri pengolahan Kabupaten Jember terhadap PDRB. Dengan menggunakan alat analisis elastisitas tenaga kerja didapatkan hasil bahwa kontribusi sektor industri pengolahan terhadap PDRB tidak begitu besar, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata sumbangan selama 2001-2007 sebesar 7,3% yang tiap tahun cenderung stagnan atau stabil.
- o Zamrowi (2007) yang berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi di Industri Kecil Mebel di Kota Semarang)” dengan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah, non upah, modal dan produktivitas terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil mebel di Kota Semarang. Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa semua variabel yaitu upah, non upah, modal dan produktivitas secara berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil

mebel di Kota Semarang baik secara simultan maupun secara parsial. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai R-square sebesar 0,741 atau 74,1%. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2005) dengan judul “Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Gula Kelapa di Kabupaten Jember” dengan metode analisis elastisitas penyerapan tenaga kerja dimana variabelnya adalah tenaga kerja dan nilai produksi. Hasil yang ditunjukkan pada penelitian ini yaitu elastisitas penyerapan tenaga kerja sebesar 2,22 artinya bersifat elastis dan perkembangan produksi pada industri gula di Kabupaten Jember berpengaruh terhadap perkembangan tenaga kerja pada industri tersebut.

- o Penelitian yang dilakukan oleh Indayati (2010) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng (Studi Kasus di Desa Baderan Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi)” dengan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan faktor jumlah modal kerja, faktor volume penjualan dan faktor pengalaman pekerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil Genteng di Desa Baderan Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi.
- o Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Wafi dan Nenek Woyanti (2011) yang berjudul “Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang”. Menjelaskan bahwa variabel unit usaha, nilai investasi dan upah minimum kabupaten berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja di Kabupaten Semarang. Variabel jumlah unit usaha dan nilai investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Semarang. Namun pada variabel upah minimum kabupaten berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Semarang.

Dalam kajian penelitian tersebut bahwa yang dimaksud dengan elastisitas merupakan ukuran derajat kepekaan jumlah permintaan akan sesuatu terhadap pembahan salah satu faktor yang mempengaruhinya. Permintaan akan sesuatu itu bisa berupa barang, tenaga kerja, produksi dan lain-lain. Besarnya permintaan akan barang, tenaga kerja, produksi ini dipengaruhi oleh suatu faktor tertentu, misalnya harga, produksi, upah, modal dan lain-lain. Koefisien elastisitas dapat didefinisikan sebagai

persentase perubahan dari suatu faktor penentu. Angka koefisien elastisitas didapat dengan pembagian suatu persentase dengan persentase, maka koefisien ini adalah suatu angka yang tidak mempunyai unit atau angka murni (Sumarsono, 2009:43).

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian ini dan penelitian-penelitian sebelumnya.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Deny Sandy (2008)	Analisis Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan PDRB di Kota Kediri	Tenaga Kerja dan PDRB	Analisis Elastisitas Tenaga Kerja bersifat elastis	Elastisitas penyerapan tenaga kerja rata-rata pada sektor industri kurun waktu Kota Kediri 2001-2006
2	Teguh Prasena (2010)	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan di Kabupaten Jember	Tenaga Kerja dan PDRB	Analisis Elastisitas Tenaga Kerja	Elastisitas penyerapan tenaga kerja pada sektor industri Pengolahan di Kabupaten Jember selama kurun waktu 2001-2007 bersifat elastis, kontribusi sektor industri pengolahan tidak terlalu besar.
3	M. Taufik Zamrowi (2007)	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri kecil (Studi di Industri Kecil Mebel di Kota Semarang)	Upah (X1), produktivitas (X2), modal (X3), dan non upah (X4)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel upah, produktivitas, modal dan non upah berpengaruh baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja
4	Putri (2005)	Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Gula Kelapa di Kabupaten Jember	Tenaga kerja dan nilai produksi	Analisis Elastisitas Tenaga Kerja	Elastisitas penyerapan tenaga kerja pada industri kecil gula kelapa di Kabupaten Jember bersifat elastis.
5	Indayati (2010)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng (Studi Kasus di Desa Baderan Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi)	Modal, volume penjualan, dan pengalaman kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan faktor jumlah modal kerja, faktor volume penjualan dan faktor pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil genteng di Desa Baderan Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi.
6	Ayu Wafi Lestari dan Nenek Woyanti (2011)	Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi, dan Upah Minimum terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang (Jurnal Universitas Diponegoro)	Jumlah usaha, nilai, investasi, upah minimum, dan permintaan tenaga kerja	Regresi Linier Berganda	Secara simultan atau bersamaan variabel unit usaha, nilai investasi, dan upah minimum kabupaten mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang

## ANALISA

Penyebab pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya.

Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen. Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan kekacauan politik, keamanan dan sosial

sehingga mengganggu proses pembangunan. Selain itu, semakin sempitnya daya serap sektor modern terhadap perluasan kesempatan kerja telah menyebabkan sektor tradisional/ Usaha Kecil merupakan tempat penampungan tenaga kerja. Lapangan kerja terbesar yang dimiliki Indonesia adalah berada di sektor informal juga, hal ini disebabkan karena sektor informal mudah dimasuki oleh para pekerja karena tidak banyak memerlukan modal, kepandaian, dan keterampilan.

Hasil dari penelitian ini jelas bahwa Sektor Usaha Kecil dan Menengah sangat potensial untuk menyerap tenaga kerja di Indonesia. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deny Sandy (2008), Teguh Prasena (2010), M. Taufik Zamrowi (2007), Putri (2005), Indayati (2010), dan Ayu Wafi Lestari dan Nenik Woyanti (2011) yang dapat disimpulkan bahwa Sektor Industri kecil tetap berperan penting terhadap roda pembangunan daerah dalam mengurangi tingkat pengangguran.

## KESIMPULAN

Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran. Oleh karena itu untuk menjawab pada perumusan masalah, ada beberapa cara untuk mengurangi pengangguran, sebagai berikut:

### A. Cara mengatasi pengangguran struktural

Untuk mengatasi pengangguran jenis ini, cara yang digunakan adalah:

- o Peningkatan mobilitas modal dan tenaga kerja.
- o Segera memindahkan kelebihan tenaga kerja dari tempat dan sektor yang kelebihan ke tempat dan sektor ekonomi yang kekurangan.
- o Mengadakan pelatihan tenaga kerja untuk mengisi formasi kesempatan (lowongan) kerja yang kosong, dan
- o Segera mendirikan industri padat karya di wilayah yang mengalami pengangguran.

### B. Cara mengatasi pengangguran friksional

Untuk mengatasi pengangguran secara umum antara lain dapat digunakan cara-cara sebagai berikut:

- o Perluasan kesempatan kerja dengan cara mendirikan industri-industri baru, terutama yang bersifat padat karya.
- o Deregulasi dan debirokratisasi di berbagai bidang industri untuk merangsang timbulnya investasi baru.

- o Menggalakkan pengembangan sektor informal, seperti home industry/ UKM
- o Menggalakkan program transmigrasi untuk menyerap tenaga kerja di sektor agraris dan sektor formal lainnya.
- o Pembukaan proyek-proyek umum oleh pemerintah, seperti pembangunan jembatan, jalan raya, PLTU, PLTA, dan lain-lain sehingga bisa menyerap tenaga kerja secara langsung maupun untuk merangsang investasi baru dari kalangan swasta.

## SARAN/ REKOMENDASI

Peningkatan mutu tenaga kerja merupakan persiapan yang harus dilakukan agar Indonesia tidak mengalami kerugian dalam MEA 2015 mendatang. Langkah yang harus dilakukan untuk menghadapi MEA 2015, oleh karena itu penduduk usia kerja yang masih memiliki pendidikan rendah perlu di tingkatkan kualitasnya melalui pelatihan yang sesuai dengan keunggulan di wilayahnya masing-masing. Seperti sektor pertanian, perlu mendapatkan pelatihan keterampilan dibidang pertanian dan perikanan sehingga tenaga kerja di Indonesia mempunyai keahlian khusus dan mampu menggunakan teknologi yang memadai dan dapat bersaing dengan negara luar. Dengan melibatkan berbagai perguruan tinggi dalam pengembangan sektor pertanian dan perikanan guna mendukung daya saing dan peningkatan nilai tambah sektor pertanian.

Memberikan Pelatihan berupa kursus ketrampilan/ sertifikasi dan teknologi tepat guna melalui BLK-BLK yang ada agar nantinya tenaga kerja Indonesia terdidik dan terlatih serta mempunyai kemampuan berbahasa dan ilmu teknologi sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja lain dari berbagai negara.

Memberikan kompetensi khusus/keahlian khusus kepada tenaga kerja Indonesia kemudian memberikan sertifikasi profesi kepada tenaga kerja tersebut sebagai bukti bahwa tenaga kerja tersebut telah terdidik dan terlatih.

Mengembangkan UMKM di Indonesia agar produk-produknya dapat dipasarkan secara global dan bersaing dengan produk negara lain.

Pemerintah memperbanyak kerjasama bilateral baik dalam bentuk pelatihan atau magang kerja dengan negara yang memerlukan Tenaga Kerja Terampil dari Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, L. 1999. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Ayu Wafi dan Nenek Woyanti. 2011. *Skripsi : Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Badan Pusat Statistik Jakarta
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. 2010. *Jember Dalam Angka 2010*. Jember: BPS Kabupaten Jember.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. 2011. *Jember Dalam Angka 2011*. Jember: BPS Kabupaten Jember.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. 2012. *Jember Dalam Angka 2012*. Jember: BPS Kabupaten Jember.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. 2013. *Jember Dalam Angka 2013*. Jember: BPS Kabupaten Jember.
- Badan Pusat Statistik 2012. *Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Jember Tahun 2012*. Jember: BPS Kabupaten Jember.
- Boediono. 1991. *Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: BPF.
- Deliarnov. 1995. *Ekonomi Uang dan Perbankan*. Jakarta: Gramedia.
- Gilarso, T. 1992. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: Kanisius.
- Glassburner dan Candra. 1985. *Teori dan Kebijakan Ekonomi Makro*. Jakarta: LP3ES.
- Herrick B dan Kindleberger C. 1990. *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. 1997. *Ekonomi Pembangunan Teori, Masalah dan Kebijakan*. Yogyakarta: UPPAMPYKPN.
- Irawan dan Suparmoko. 1992. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: BPF.
- Indayati. 2010. *Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng Di Desa Baderan Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi*. Jember. Universitas Jember.
- Mulyadi. 2000. *Teori Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES.
- Prasena, T. 2010. *Skripsi : Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan Di Kabupaten Jember*. Jember: Universitas Jember.
- Putri. 2005. *Skripsi : Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Gula Kelapa Di Kabupaten Jember*. Jember: Universitas Jember.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003
- Sandy, D. 2008. *Skripsi : Analisis Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan PDRB Di Kota Kediri*. Jember: Universitas Jember.
- Simanjuntak, P.J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, edisi ke-2. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Sukirno, S. 2006. *Ekonomi Pembangunan : Proses, Masalah dan Dasar Kebijaksanaan*. Jakarta: Kencana Prenata Media Group.
- Sumarsono, S. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Todaro. 2000. *Pembangunan Ekonomi (terjemahan Subekti, A)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Teguh, M. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. 1990. *Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: Kanisius.