

Kekuatan Tenaga Kerja

Perbedaan dalam Kondisi Tenaga Kerja: contoh Jepang dan Cina

Ada banyak perbedaan antara kawasan dan Negara di dunia mengenai persoalan-persoalan sumber daya manusia (SDM) seperti peranan wanita dalam tenaga kerja: kehadiran imigran, anak atau pekerja yang dipaksa dan jangkauan perpindahan tenaga kerja baru dari desa ke kota. Walau tidak mungkin untuk membahas seluruh variasi perbedaan kondisi tenaga kerja berdasarkan faktor kultural dan geografis, mengawali pembahasan di bab ini dengan mempertimbangkan dua contoh spesifik yakni Jepang dan Cina akan cukup memberikan ilustrasi.

Jepang

Jepang pernah berada diambang merebut posisi pimpinan ekonomi dunia. Akan tetapi, justru saat ini Negara tersebut sedang mengalami stagnansi ekonomi yang telah berlangsung selama lebih dari satu dekade setelah periode puncak di tahun 1980-an, prospek untuk menjadi pemimpin ekonomi global saat ini berpindah ke Cina. Keengganan untuk menghadapi kelemahan struktural dan menerima risiko, menyebabkan Jepang, sebuah negara yang dengan tegas melindungi kenyamanan dan kepastian status quo, mengalami malaise ekonomi dan sosial. Akan tetapi, akhir-akhir ini Jepang mulai melakukan perubahan dan salah satu perubahan yang paling kentara adalah mulai menghilangnya kultur "pekerjaan seumur hidup" di Jepang. Perusahaan elite Toyota Motor Corporation mulai memperkerjakan desainer otomotif berpengalaman berdasarkan kontrak. Para pegawai baru ini, yang berasal dari berbagai tingkat usia dan kewarganegaraan, dipekerjakan berdasarkan pengalaman mereka, dan mereka akan ditawari kompensasi atau kenaikan gaji berdasarkan kemampuan dan bukan senioritas. Dengan mengambil langkah ini, Toyota mempermudah perusahaan-perusahaan lain untuk mengikuti langkahnya. Honda dan Fujitsu adalah beberapa di antara perusahaan-perusahaan yang telah melakukan hal yang sama. Namun, mengubah praktik yang terkait dengan manajemen SDM biasanya merupakan sebuah tantangan dan sering kali diiringi dengan persoalan-persoalan lain.

Dalam decade sebelumnya, jumlah pekerjaan tetap di Jepang berkurang sebanyak lebih dari satu juta dalam waktu yang bersamaan, jumlah pekerjaan paruh waktu dan pekerjaan sementara justru mengalami peningkatan. Perusahaan-perusahaan juga mulai melakukan alih daya beberapa pekerjaan yang tadinya dilakukan sendiri oleh karyawan perusahaan tersebut, misalnya dalam bidang akuntansi, teknologi informasi, pemasaran, manajemen personalia, perekrutan dan pelatihan. Bahkan banyak operasi manufaktur yang dipindahkan ke Negara-negara lain tempat tenaga kerja lebih murah dan banyak, contohnya Cina. Persentase pegawai paruh waktu dan pegawai sementara mengalami kenaikan menjadi lebih dari sepertiga jumlah tenaga kerja total, nyaris berlipat ganda dibandingkan dengan 20 tahun yang lalu (angka perbandingan untuk Amerika Serikat dan Jerman secara berturut-turut adalah sekitar 4 dan 14 persen). Gaji pada posisi-posisi ini biasanya memiliki lebih rendah, keuntungannya lebih kecil dan pekerja bisa saja dipecat tanpa ada peringatan. Perkembangan ini mengancam terciptanya kesenjangan antara “orang berada” dan “orang tak punya”. Perusahaan-perusahaan seperti Toyota dan Canon hamper meningkatkan jumlah pekerja paruh waktu dan pekerja sementara sebesar empat kali lipat antara tahun 2003 dan 2007. Meskipun pekerja sementara adalah orang-orang tua yang kehilangan pekerjaan mereka, kenaikan sebesar ada pada “generasi yang hilang” di Jepang para pekerja berusia antara 25 dan 40 tahun yang bergabung dengan sector tenaga kerja selama periode anjloknya ekonomi dan tidak pernah lagi mendapatkan posisi dalam pekerjaan tetap. Ketidakpastian pekerjaan mungkin berkontribusi terhadap naiknya penyakit jiwa, yakni 61 persen kasus depresi, stress, dan penyakit jiwa terkait pekerjaan lainnya yang diderita oleh orang-orang berusia 30-an. Seperti yang dinyatakan salah satu orang pengamat Jepang “untuk Negara yang menghargai keselarasan dan tidak menghamburkan puluhan juta dolar untuk menggaji CEO, menyisihkan beberapa orang pekerja mencerminkan sebuah transformasi yang nyata”.

Menurunnya tingkat kelahiran di Jepang dan meningkatnya jumlah orang tua juga berkontribusi atas apa yang disebut oleh pemerintah Jepang sebagai “krisis” tenaga kerja. Hal ini bisa menjadi kabar bagus untuk orang-orang yang kehilangan pekerjaan mereka akibat berakhirnya kultur pekerjaan untuk seumur hidup sesungguhnya, kekurangan tenaga kerja dapat menciptakan kesempatan kerja baru untuk mereka. Tetap saja, pemerintah khawatir mengenai kewajiban pensiun di masa depan. Jika keadaan terus berjalan seperti saat ini, Jepang hanya akan memiliki dua orang pekerja untuk membiayai tiap pensiunan yang ada di Negara tersebut pada tahun 2020 mendatang atau setengah dari yang ada di tahun 2005.

Cina

Pergeseran Cina menuju ekonomi pasar adalah hal yang luar biasa. Sejak tahun 1978, proporsi ekonomi nasional yang berasal dari perusahaan-perusahaan Negara telah mengalami penurunan dari 80 persen hingga hanya sekitar 15 persen.

Pergeseran Cina dari ekonomi pedesaan menjadi perkotaan juga tidak kalah mengesankan. Setidaknya 300 juta orang telah pindah dari desa ke kota sejak akhir tahun 1970-an dan 500 juta orang lainnya diperkirakan akan pindah pada tahun 2020.

Sebagai respons terhadap trend ini, kebutuhan Cina akan SDM yang terampil juga mengalami peningkatan tajam. Sementara itu, jumlah murid yang lulus dari kampus-kampus di Cina telah mengalami peningkatan lebih dari dua kali lipat sejak tahun 2002. Meskipun demikian, kenaikan jumlah lulusan dari universitas ini belum dapat memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan multinasional yang ada di Cina akan orang-orang yang cakap. Dalam banyak hal, pekerja berusia tua dari Amerika Serikat didatangkan untuk mengisi posisi karyawan yang memiliki pengalaman di bidang manufaktur, pendidikan dan jasa. Sebanyak 31,4 persen ekspatriat manajemen senior yang ada di Cina berasal dari Hongkong, 23,8 persen dari Amerika Serikat, 23,3 persen dari Eropa dan 21,4 persen berasal dari berbagai negara lain di Asia.

Penggunaan cara-cara internal untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja yang terampil tidak begitu membawa keberhasilan. Persoalan ini sebagian besar terjadi akibat ketidakmampuan lembaga tradisional di Cina untuk beradaptasi terhadap konteks komersial dan industry yang mengalami perubahan pesat. Contohnya, di bawah system komunis, "kantor penempatan kerja" di kampus akan menempatkan para mahasiswa ke dalam pekerjaan-pekerjaan sebagai pegawai negeri selama seumur hidup dan para lulusan universitas ini tidak memiliki banyak pilihan lain. Dalam ekonomi pasar yang ada di Cina saat ini, kantor yang menjanjikan para lulusan supaya dapat bekerja di kantor-kantor pemerintah sudah tidak ada lagi, tetapi peran mereka diambil alih oleh lembaga-lembaga penyalur tenaga kerja. Saat ini, "pusat penyalur tenaga kerja kampus" yang baru dibentuk berusaha untuk memenuhi kebutuhan pasar, akan tetapi mereka masih kekurangan pegawai dan harus banyak belajar dalam waktu yang singkat.

Banyak atasan, terutama perusahaan-perusahaan asing yang beroperasi di Cina, mengklaim bahwa sekolah-sekolah di Cina yang menitikberatkan pada proses mengingat dan hanya sedikit saja memedulikan aktivitas kreatif tidak cukup menyiapkan para lulusannya untuk karir di bidang bisnis. Dalam banyak hal, kelas-kelas diajar oleh para profesor dengan sedikit pengalaman mengenai ekonomi pasar.

Perusahaan konsultan McKinsey memperkirakan bahwa hanya 10 persen dari 1,6 juta insinyur muda di Cina memiliki kemampuan berbahasa dan praktik yang memungkinkan mereka untuk bekerja di sebuah perusahaan internasional, dibandingkan dengan 25 persen insinyur di India. Hal itu seperti yang dikatakan oleh juru bicara perusahaan kosmetik internasional L'Oreal, "karena karakteristik pasar yang ada di Cina, hasil terbaik dapat dicapai dengan mempekerjakan orang-orang yang sudah terlibat sejak awal. Kami bisa membentuk mereka sesuai dengan kultur kami".

Sementara itu, untuk orang-orang yang tidak memiliki kemampuan atau pelatihan yang dibutuhkan untuk meraih kesuksesan dalam sector tenaga kerja Cina yang mengalami perubahan cepat, masa depan tampak mengkhawatirkan. Akibat adanya migrasi besar-besaran dari pertanian ke industry manufaktur, hampir 200 juta pekerja Cina hidup menderita di barak-barak perusahaan yang sempit. Sebagian dari para pekerja ini bekerja selama 18 jam per hari dalam kondisi yang tidak layak, sebuah situasi yang telah memunculkan istilah *guolaosi* atau kematian akibat terlalu banyak bekerja, ketika pekerja yang kelelahan akhirnya jatuh, mengeluarkan darah dari mulut, telinga dan anus.

Kualitas, kuantitas dan komposisi dari ketersediaan tenaga kerja di dalam sebuah negara merupakan hal-hal yang penting bagi orang yang ingin menciptakan lapangan kerja, terutama karena pencipta lapangan kerja harus efisiensi, berdaya saing dan menguntungkan.

Kualitas tenaga kerja mengacu pada sikap, pendidikan, dan kemampuan tenaga kerja yang tersedia. Kuantitas tenaga kerja mengacu kepada jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pencipta tenaga kerja. Beberapa kondisi bisa terjadi ketika jumlah tenaga kerja yang tersedia terlalu banyak hal ini bisa berdampak baik maupun buruk bagi bisnis.

Jika terdapat lebih banyak orang yang berkualifikasi dibandingkan dengan jumlah minimal yang dibutuhkan oleh perusahaan, daya tawar perusahaan lebih kuat dan perusahaan bisa memilih pekerja terbaik dengan tingkat upah yang relative rendah. Di sisi lain, jumlah pengangguran yang tinggi dapat mengakibatkan kekacauan social dan politik, yang biasanya tidak akan kondusif untuk menjalankan bisnis yang menguntungkan.

Kebanyak kondisi tenaga kerja di satu kawasan ditentukan oleh kekuatan social, cultural, agama, sikap dan kekuatan lain. Penentu lain dari kondisi tenaga

kerja adalah kekuatan politik dan hukum. Terutama, kita membahas tenaga kerja alasan ketersediaan atau kelangkaannya, jenis tenaga kerja yang mungkin tersedia atau tidak tersedia dalam kondisi yang berbeda, dan hubungan antara pegawai dan atasan. Kita akan melihat bagaimana hubungan ini dipengaruhi oleh pemerintah dan organisasi pekerja seperti serikat pekerja.

Kondisi dan Trend Tenaga Kerja di Seluruh Dunia

Kuantitas dan kualitas tenaga kerja bervariasi di antara negara-negara dan kawasan di dunia serta seiring berjalannya waktu. Ulasan singkat mengenai data demografi merupakan langkah awal untuk mengamati kondisi tenaga kerja. Bagian ini juga akan membahas trend tenaga kerja internasional lain, termasuk populasi berusia lanjut, peningkatan migrasi dari desa ke kota, pengangguran, imigrasi, partisipasi anak dalam kekuatan tenaga kerja dan kerja paksa.

KESELURUHAN UKURAN DAN SEKTOR TENAGA KERJA

Mari kita mulai dengan melihat keseluruhan situasi di dunia berdasarkan data demografi makro. Pada tahun 2008, dunia memiliki populasi 6,7 miliar, 46 persen diantaranya berusia di bawah 25 tahun dan 27 persen berusia di bawah 15 tahun. Akibat dari tingginya angka kelahiran dan turunnya tingkat kematian bayi, populasi di negara-negara berkembang cenderung mengalami pertumbuhan dan sebagian besar berusia muda. Sekitar 43 persen populasi dunia berusia 15 hingga 24 tahun yang merupakan sumber utama pekerja baru pada dekade mendatang, terdapat di dua negara berkembang India dan Cina.

Sebaliknya, populasi di banyak negara maju diperkirakan akan mengalami penurunan selama beberapa tahun mendatang, sebagai akibat dari berbagai faktor seperti rendahnya tingkat kelahiran dan rendahnya tingkat imigrasi. Contohnya, antara tahun 2006 dan 2050, populasi di Jepang diperkirakan akan mengalami penurunan dari 127,5 juta jiwa menjadi 99,9 juta jiwa, Rusia dari 142,9 juta menjadi 110,8 juta, dan Jerman dari 82,4 juta menjadi 73,6 juta. Negara-negara yang memiliki jumlah imigran yang tinggi seperti Amerika Serikat, Inggris, Kanda, dan Australia diperkirakan akan terus mengalami pertumbuhan populasi akibat dari banyaknya penduduk usia muda dan tingginya angka kelahiran dari populasi imigrasi. Contohnya, antara tahun 2008 dan 2050, populasi Amerika Serikat diperkirakan

mengalami pertumbuhan dari 305 juta menjadi 420 juta dan Kanada dari 33 juta menjadi 41 juta.

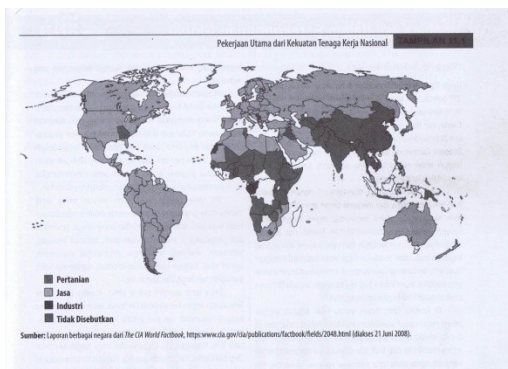
Di sektor ekonomi mana para pekerja ini akan bekerja? Di seluruh dunia, proporsi pekerjaan di sektor jasa telah mengalami kenaikan selama beberapa dekade belakangan, sementara proporsi pekerja di sektor pertanian mengalami penurunan. Pada decade sebelumnya, kawasan yang tidak mengalami peningkatan proporsi pekerjaan di sector jasa hanyalah Timur Tengah dan Afrika Utara. Saat ini sector jasa merupakan sector yang mempekerjakan tenaga kerja terbanyak di sebagian besar Negara di dunia, melebihi proporsi jumlah tenaga kerja di sector pertanian dan industry.

MENUANYA POPULASI

Cepatnya peningkatan proporsi populasi dunia yang berusia lebih dari 65 tahun telah menarik banyak perhatian selama beberapa tahun belakangan. Seperti yang ditunjukkan dalam Tampilan 11.2, 7,4 persen dari populasi dunia berusia 65 tahun atau lebih di tahun 2006, dibandingkan hanya sebesar 6,6 persen pada satu decade yang lalu. Proporsi dari mereka yang berusia 65 tahun atau lebih diperkirakan akan meningkat menjadi 8,4 persen dari populasi dunia pada tahun 2015 dan menjadi 16,4 persen per tahun 2050.

Tidak semua Negara atau kawasan mengalami kondisi yang sama dalam populasi usia lanjut. Trend ini lebih terdeteksi di negara-negara maju, yang proporsi penduduk usia lanjutnya meningkat dari 10 persen pada tahun 1996 menjadi 11,5 persen pada tahun 2006 dan diproyeksikan akan meningkat menjadi 25,4 persen pada tahun 2050 mendatang. Populasi yang menua di sebagian besar negara maju akan membawa implikasi yang penting bagi ukuran dan kemampuan tenaga kerja untuk kebijakan yang berkaitan dengan imigrasi (misalnya, sebagai cara untuk mempertahankan ukuran tenaga kerja dan populasi), untuk pertumbuhan ekonomi dan untuk berbagai isu politik yang berkaitan dengan rencana pensiun. Contohnya, European Commission memprediksi bahwa proporsi kontribusi Eropa terhadap *output* global dapat mengalami penurunan dari 18 persen saat ini menjadi 10 persen pada tahun 2050, dan Jepang akan turun dari 8 menjadi 4 persen, kecuali jika ada perubahan kebijakan besar-besaran yang dilakukan. Sebaliknya, Amerika Serikat dengan lebih banyak penduduk berusia muda dapat meningkatkan proporsi *output* global dari 23 menjadi 26 persen dalam periode waktu yang lama.

Dibandingkan dengan negara maju, negara berkembang hanya akan memiliki sekitar setengah dari proporsi penduduk berusia 65 tahun atau lebih dari jumlah yang ada di negara maju, setidaknya hingga tahun 2025. India, Negara berkembang dengan populasinya yang sangat besar memiliki sekitar seperenam populasi dunia yang berusia 20 hingga 64 tahun di tahun 2006, diproyeksikan akan mengalami penuaan populasi yang lebih lambat. Akibat dari besarnya proporsi jumlah orang muda di India, proporsi populasi berusia 65 tahun atau lebih diproyeksikan akan meningkat 4,9 persen dari total populasi tahun 2006 menjadi 5,9 persen di tahun 2015 dan 14,6 persen di tahun 2050. Proporsi penduduk India yang lebih besar akan berada dalam usia kerja (20 hingga 64 tahun) dibandingkan dengan Negara-negara lain di dunia, terutama internasional (*international company- IC*), seperti perusahaan yang mempertimbangkan ke mana akan merelokasi produksi atau perusahaan yang mencari pasar untuk produk yang menargetkan penduduk usia kerja.

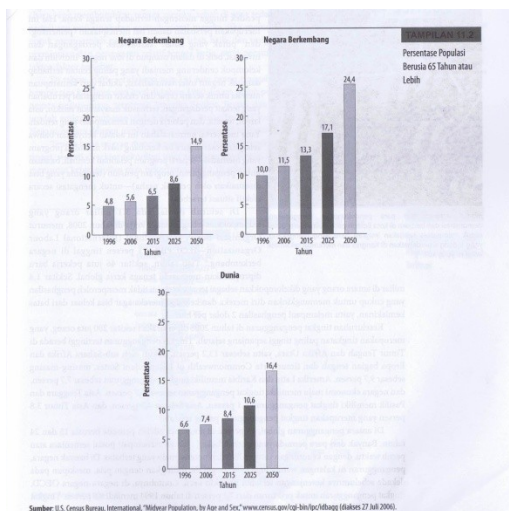


URBANISASI TENAGA KERJA

Populasi dan tenaga kerja di seluruh dunia telah mengalami pergeseran yang luar biasa dari desa ke kota selama satu abad belakangan. Kurang dari 29 persen populasi dunia tinggal di perkotaan pada tahun 1950. Pada tahun 2008, lebih dari setengah populasi dunia tinggal di perkotaan, dan proporsi ini diperkirakan akan meningkat menjadi 60 persen pada tahun 2030. Meskipun di negara maju tingkat urbanisasi lebih tinggi, pada periode 1975 hingga 2005 tingkat urbanisasi di negara berkembang empat kali lipat lebih cepat karena negara-negara ini mengalami kenaikan populasi yang cepat, serta peningkatan kondisi ekonomi.

Karena penduduk bermigrasi dari desa ke kota, terutama di Negara-negara berkembang, mereka juga berpindah dari pekerjaan berbasis pertanian ke pekerjaan sektor industri dan jasa. Sering kali, aliran masuk tenaga kerja dari pedesaan tidak hanya menciptakan kumpulan pekerja dengan upah rendah tapi juga berkemampuan

rendah. Meski pelatih tenaga kerja untuk IC di Negara-negara berkembang menemukan bahwa orang-orang mempelajari kemampuan industrial dengan cepat, tantangan yang lebih sulit adalah mengajarkan pekerja baru yang datang dari pertanian dan pedesaan untuk menyesuaikan diri secara social dan psikologis terhadap kehidupan kerja disektor industry atau jasa. Beberapa di antaranya tidak hanya harus diajari kemampuan untuk bekerja, tapi juga mengenai konsep waktu. Mereka tidak terbiasa untuk datang bekerja pada tempat dan waktu yang sama setiap hari, atau untuk menepati jadwal produksi. Mereka harus diperkenalkan kepada tim kerja di pabrik dan kepada hierarki industry. Sering kali, perusahaan harus berkompromi dan tidak berusaha untuk mengubah praktik-praktik kebiasaan yang dilakukan di pertanian dan pedesaan dengan terlalu cepat dan menyeluruh.



PENGANGGURAN

Liberalisasi perdagangan merupakan kunci penggerak perkembangan Negara dan ekonomi. Akan tetapi, di waktu yang sama, liberalisasi perdagangan sering memiliki dampak jangka pendek hingga menengah terhadap tenaga kerja. Hal ini merupakan persoalan dalam hal menciptakan “pemenang” dan “pihak yang kalah” akibat efek perdagangan dan investasi, baik di dalam maupun di luar negeri. Individu dan kelompok cenderung menjadi yang paling rentan terhadap dampak negative internasionalisasi, akibat dari kemampuan mereka untuk secara cepat dan efektif mengatasi perubahan yang terkait perdagangan, termasuk masyarakat miskin, usia lanjut, wanita, dan pekerja dengan kemampuan yang rendah. Yang menyertai permasalahan ini adalah kenyataan bahwa sebagian besar Negara berkembang tidak memiliki program yang memandai seperti program pelatihan kembali, bantuan untuk

pengangguran program pensiun (terutama yang bisa disesuaikan oleh pemilik usaha) untuk mengatasi secara efektif situasi tersebut.

Di seluruh dunia, ada 3,1 miliar orang yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja di tahun 2008, menurut Organisasi Buruh Internasional (International Labour Organization- ILO) PBB, 73 persen tinggal di Negara berkembang. Tiap tahun, sekitar 46 juta pekerja baru di diproyeksikan memasuki tenaga kerja global. Sekitar 1,4 miliar di antara orang yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja ini tidak memperoleh penghasilan yang cukup untuk memungkinkan diri mereka dan keluarga mereka agar bisa keluar dari batas kemiskinan, yaitu melampaui penghasilan 2 dolar per hari.

Keseluruhan tingkat pengangguran di tahun 2008 di perkirakan sekitar 200 juta orang, yang merupakan tingkatan paling tinggi sepanjang sejarah. Tingkat pengangguran tertinggi berada di Timur Tengah dan Afrika Utara, yaitu sebesar 13,2 persen, di ikuti oleh sub- Sahara Afrika dan Eropa bagian Tengah dan Timur serta Commonwealth Of Independent States, masing-masing sebesar 9,7 persen. Amerika Latin dan Karibia memiliki tingkat pengangguran sebesar 7,7 persen, dan Negara ekonomi maju memiliki tingkat pengangguran sebesar 6,7 persen. Asia Tenggara dan Pasifik memiliki tingkat pengangguran 6,1 persen, Asia Selatan 4,7 persen, dan Asia Timur 3,8 persen yang merupakan tingkat pengangguran paling rendah.

Di antara pengangguran global, 45 persen diantaranya adalah pemuda berusia 15 dan 24 tahun. Banyak dari para pemuda yang pernah bekerja hanya menempati posisi sementara atau paruh waktu, dengan keuntungan yang sedikit dan potensi maju yang terbatas. Di banyak Negara, pengangguran dikalangan wanita juga lebih tinggi di bandingkan dengan pria, meskipun pada decade sebelumnya kesenjangan tersebut semakin kecil. Contohnya, di Negara-negara OECD, tingkat pengangguran untuk pria turun dari 7,1 persen di tahun 1994 menjadi 6,6 persen. Tingkat pengangguran dikalangan wanita di Negara-negara ini turun dari 8,2 persen menjadi 7,4 persen pada periode yang sama .

PEKERJA IMIGRAN

Meskipun ekonomi klasik berasumsi bahwa tenaga kerja itu tidak bergerak, kita mengetahui bahwa perpindahan tenaga kerja memang terjadi. Contohnya,

setidaknya 60 juta orang meninggalkan Eropa untuk bekerja dan tinggal di Negara lain antara tahun 1850 dan 1970. Dalam periode tersebut, antara lain perang dunia II dan pertengahan tahun 1970-an, sekitar 30 juta pekerja dari Eropa bagian Selatan dan Afrika Utara datang ke delapan Negara Eropa Utara yang membutuhkan tenaga mereka, sebab disana sedang terjadi ledakan ekonomi. Tidak peduli tingkatan sosioekonomi mereka, jika memungkinkan, orang akan berpindah untuk memperoleh penghidupan yang lebih baik, dan imigrasi setidaknya mereka akibat permintaan dan penawaran relative tenaga kerja, serta peraturan-peraturan yang mempengaruhi factor-faktor tersebut.

Di tahun 2005, setidaknya ada 191 juta orang tinggal di luar Negara kelahiran mereka, hampir tiga kali lipat dari level dari tahun 1960. 60 persen dari imigran global tinggal di Negara-negara maju, terutama Amerika Serikat, Eropa, dan Australia. Negara-negara dengan jumlah imigran terbesar adalah Meksiko, Rusia, India, Cina, Ukraina, Bangladesh, dan Turki. Negara-negara dengan jumlah migran internasional terbesar dapat dilihat pada tampilan 11.3.

Tenaga kerja migran mengisi posisi-posisi muali dari pekerjaan yang tidak begitu tinggi, seperti disektor teknologi informasi atau kesehatan, hingga pekerjaan yang tidak begitu menuntut keterampilan para pekerjanya, yaitu disektor pertanian, kebersihan dan jasa rumah tangga. Banyak pekerja migrant terjebak dalam pekerjaan “3-M” mengotori, membahayakan, dan merendahkan yang tidak mau dikerjakan oleh pekerja yang berasal dari tuan rumahnya atau hanya sedikit dari mereka yang bersedia melakukan pekerjaan tersebut. Contohnya, antara tahun 1980 dan 2000, imigrasi berkontribusi terhadap 7 persen penurunan upah riil bagi pekerja berpendidikan tinggi di Kanada. Upah mengalami penurunan antara 3 hingga 4 persen saat pasokan tenaga kerja meningkat sebesar 10 persen akibat imigrasi. Meskipun hal ini bisa memberikan dampak bersih yang positif terhadap inflasi dan daya saing biaya internasional dari bisnis-bisnis di Negara tersebut, dampak imigrasi terhadap tingkat upah berkontribusi terhadap penentangan imigrasi dari Serikat pekerja dan pihak lain.

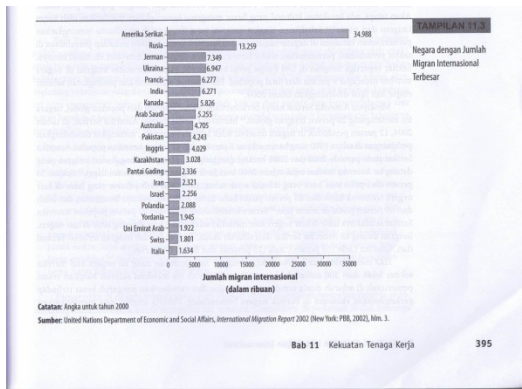
Perpindahan imigran sebagian besar merupakan pekerja yang tidak terlatih dalam skala besar didalam dan terutama diluar negeri telah menjadi persoalan pokok dalam manajemen SDM serta dalam menetapkan kebijakan makro dan perdebatan politik. Cakupan persoalan ini diilustrasikan oleh keputusan Malaysia di bulan Juli 2002 untuk mendeportasi imigran ilegal, sebuah tindakan yang berimbas pada menurunnya jumlah tenaga kerja di Negara tersebut secara drastic sebab hanya 750.000

orang dari 2 juta pekerja migrant dinegara tersebut yang terdaftar secara legal. Populasi imigran ilegal yang signifikan juga terdapat di Negara lain. Estimasi menunjukkan bahwa 10 hingga 15 persen dari seluruh migrasi disebut "tak teratur" masuk atau bekerja tanpa adanya izin dari Negara tuan rumah. Tingginya eksploitasi, pemaksaan dan pengabaian hak asasi manusia berhubungan dengan migrasi tak teratur.

Bahwa imigrasi legal menjadi persoalan dibanyak Negara dan kawasan. Contohnya, beberapa Negara Uni Eropa merespons dengan kekhawatiran terhadap masuknya pekerja imigran dalam jumlah yang tidak terkontrol dari Negara Eropa Timur yang baru saja disahkan sebagai anggota dengan cara menetapkan berbagai pembatasan bagi tenaga kerja dan program jaminan social. George Schopflin, professor ilmu politik di School of Slavonic and East European Studies London University, berkata "Pembatasan bertentangan dengan gagasan penyatuan. Akan tetapi, ada ketakutan cultural yang besar mengenai kemungkinan dikalahkan oleh kaum imigran dari timur". Sebaliknya, tingkat imigrasi yang tinggi telah membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Negara-negara seperti Spanyol berkontribusi terhadap permintaan disektor perumahan, pertumbuhan sector konstruksi, dan ekspansi dari area-area ekonomi lainnya. Sekitar sepertiga imigran di Uni Eropa pergi ke Spanyol, yakni komunitas imigran di negara tersebut mencapai 9 persen dari total populasi. Hal tersebut menunjukkan peningkatan sebesar empat kali lipat dibandingkan tahun 2009.

Meskipun Amerika Serikat hanya berkontribusi sekitar 5 persen dari populasi global, Negara ini menampung 20 persen imigran global. Menurut Census Bureau Amerika Serikat, di tahun 2004, 12 persen penduduk dinegara tersebut tidak lahir dinegara itu, meningkat dibandingkan perhitungan di tahun 1970 yang hanya sebesar 5 persen, dan 42 persen kenaikan populasi Amerika Serikat pada periode 2000 dan 2005 berasal dari imigrasi. Hampir setengah dari imigran yang datang ke Amerika Serikat sejak tahun 2000 berada dinegara tersebut secara ilegal. Sekitar 58 persen dari pekerjaan baru yang di buka sejak tahun 1995 diisi oleh pekerja yang lahir di luar negeri, termasuk lebih dari 85 persen posisi baru untuk mekanik, pekerja konstruksi dan lebih dari 60 persen posisi disektor jasa. Secara keseluruhan, lebih dari 23 persen dari populasi Amerika Serikat setidaknya lahir diluar negeri atau memiliki salah satu orang tua yang lahir di luar negeri. Imigran datang ke Amerika Serikat dari seluruh dunia, dengan jumlah imigran terbesar berasal dari Amerika Latin (53 persen), Asia (25 persen), dan Eropa (14 persen).

ILO memperkirakan pekerja migran mengirimkan uang ke Negara asal mereka sekitar lebih dari 300 miliar dolar per tahun. Jumlah ini melebihi seluruh bantuan resmi pemerintah diseluruh dunia untuk pengembangan dan memberikan pengaruh besar terhadap perkembangan ekonomi di banyak Negara berkembang. Pekerja migran juga meningkatkan perkembangan dinegara asal dengan mentransfer keterampilan dan teknologi saat pekerja kembali ke Negara asal mereka.



PEKERJA ANAK

Menurut ILO, 246 juta (1 dari 7) anak di dunia yang berusia 5 hingga 17 tahun bekerja didalam kondisi yang tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka dan pemanfaatan pekerjaan anak dianggap eksplotatif, berbahaya, atau illegal. Sering kali mereka bekerja dan tinggal di kondisi yang berbahaya dan kotor demi upah yang rendah dan tidak diupah sama sekali. Meskipun sebagian besar anak yang bekerja 122 juta berada di Asia, proporsi terbesar ditemukan di Afrika, yakni sekitar 20 persen anak yang bekerja. Pekerja anak juga ada dinegara-negara maju meskipun proporsinya lebih rendah dibandingkan yang biasa ditemukan dinegara berkembang. Secara keseluruhan, hampir 70 persen pekerja anak bekerja disektor pertanian.

Tumpukan karpet mewah yang dibuat dengan tangan yang diproduksi di Nepal oleh anak-anak berkontribusi besar dalam pendapatan ekspor dinegara tersebut. Nepal merupakan salah satu Negara paling miskin di dunia, dan Negara tersebut bersama dengan Negara-negara lain dengan lazimnya pemanfaatan pekerja anak, membenci kritik dari pihak seperti ILO yang dianggap Nepal di dominasi oleh Negara-negara kaya. Nepal dan Negara-negara serupa mencurigai kampanye yang dilakukan ILO dan pihak lain untuk menghapuskan pekerja anak dinegara tersebut dan meningkatkan jumlah tenaga kerjanya. Mereka menganggap hal ini merupakan usaha ekonomi dunia upah rendah. Mereka yang menegaskan bahwa dinegara-

negara termiskin, sebagian besar anak tidak memiliki kesempatan lain. Sekolah hanya bisa di akses oleh orang berada yang hanya merupakan sebagian kecil dari keseluruhan populasi. Pemilik pabrik karpet di Nepal menyatakan, “jika seorang anak tidak bekerja, dia akan mengemis atau tidur dijalanan, atau menggunakan narkoba”.

Baik Bank Dunia maupun UNICEF telah berkomentar yang setidaknya mendukung sebagian sudut pandang tersebut. Bank Dunia menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh anak-anak bisa saja memang didasari atau minat dari anak tersebut dan bahwa kelangsungan hidup keluarganya mungkin tergantung terhadap hal tersebut. UNICEF menyarankan hanya akan melarang pekerjaan yang dapat membahayakan perkembangan dari anak-anak tersebut. Lembaga ini juga mengamati bahwa memaksa anak untuk keluarga dari pabrik. Dan bersekolah bisa saja justru berakibat buruk bagi mereka. Kecuali keluarga mereka mengganti kerugian atas hilangnya penghasilan, dan kebijakan seperti itu dapat memperburuk kondisi mereka.

Himnat yenealem, seorang gadis berusia 13 tahun di etiopia, bekerja sebagai pembantu yang mencuci baju, menggosok lantai, dan memanggang biji kopi untuk majikannya dengan imbalan tempat tinggal, makanan, dan pakaian. Orang tuanya meninggal dunia akibat penyakit terkait AIDS saat dia berusia 9 tahun dan meninggalkannya sebagai tuna wisma. “saya berada dalam dilemma, sehingga saya berkata ‘ya’ untuk bekerja. Saya sangat takut. Tapi, setidaknya dengan cara ini, saya tidak akan menjadi tuna wisma dan saya bisa berusaha meningkatkan kemampuan diri saya”. Dia menjelaskan, wanita yang mempekerjakannya bersikap “ baik terhadap saya dan tidak pernah memukul saya meskipun saya berbuat kesalahan. Ia bahkan mengizinkan saya bersekolah paruh waktu. Saya merasa sangat bahagia dengan semua itu dan sekarang saya bekerja lebih keras untuknya”. Di Etiopia, hanya 38 persen anak bersekolah, dan hanya 4 persen bersekolah tanpa harus bekerja atau menjadi pembantu.

Pemerintah dinegara miskin yang dulu enggan untuk mengakui persoalan pekerja anak, sekarang mulai berusaha untuk mengatasi hal tersebut. Contohnya, di pedesaan Brasil, keluarga yang untuk menyekolahkan anaka-anak mereka dapat meminjam seekor kambing untuk di ternakan dan dipelihara anaknya. Polisi di Thailand bahkan menyerbu perumah pelacuran yang mempekerjakan para pelacur anak. Pemerintah Pakistan merespon permintaan orang tua untuk sekolah yang lebih

baik. Dibanyak kasus, usaha-usaha pemerintah ini di sertai dengan, atau bahkan merupakan hasil dari, inisiatif perusahaan-perusahaan internasional.

Laporan ILO yang berjudul *The End of Child Labour- Within Reach* menyatakan bahwa jumlah pekerja anak mengalami penurunan sebesar 11 persen (28 juta anak) antara tahun 2002 dan 2006. Penurunan yang lebih tajam terjadi pada pekerjaan yang dilakukan oleh anak-anak dalam kondisi berbahaya., yaitu dilaporkan telah terjadi penurunan sebesar 33 persen jumlah pekerja anak. Juan Somavia, direktur jendral ILO, menyatakan “ Kami telah menyaksikan perubahan kesedaran mengenai pekerja anak di seluruh dunia dan sebuah consensus luas telah tercapai untuk sesegera mungkin mengakhiri praktik kejam ini.

Akan tetapi, kondisi ini mungkin tidak secerah yang diungkapkan ILO. Lapornya hanya berdasarkan data yang disurvei dari 17 negara, termasuk Brasil dan India. Akan tetapi, Negara-negara seperti Indonesia dan Cina, yang memiliki populasi besar dan sejarah pekerja anak, tidak diikutsertakan dalam survei. Tidak juga Myanmar, sebuah Negara dengan catatan yang memprihatinkan dalam banyak aspek hak asasi manusia, termasuk pekerja anak. Semenata itu, mengurangi pekerja anak, terutama dalam bentuk yang penuh resiko merupakan tujuan yang patut diperjuangkan. Pencapaian tujuan ini akan membutuhkan usaha berkelanjutan dari pemerintah bisnis, lembaga nonpemerintah, konsumen, dan public secara umu.

Salah satu usaha yang dilakukan adalah *Convention on the Rights of the Child (CRC)*. Menurut UNICEF, hal ini adalah instrument internasional pertama yang meningkat secara hukum untuk menggabungkan berbagai aspek hak asasi manusia sipil, cultural, ekonomi, politik dan social. CRC menetaokan standar-standar dasar harus diobservasi demi anak-anak di seluruh dunia. Empat prinsip utama CRC adalah:

1. Tidak ada diskriminasi
2. Pengabdian demi kepentingan terbaik bagi anak-anak
3. Hak untuk hidup, selamat, dan berkembang
4. Menghormati pandangan anak-anak

Negara-negara yang meretifikasi CRC berkomitmen untuk melindungi hak-hak anak dan menempatkan diri mereka bertanggung jawab secara internasional untuk berkomitmen ini. Seluruh Negara anggota PBB telah meratifikasi CRC, kecuali Somalia dan Amerika Serikat. Amerika Serikat tidak meratifikasi CRC karena

gabungan kekhawatiran mengenai potensi konflik dengan kontribusi Negara dan penentangan dari beberapa kaum agama dan politik konservatif.

KERJA PAKSA

Kerja paksa yang secara umum terjadi di Asia Selatan dan Afrika bagian utara dan barat, dan sebagian Amerika Latin, saat ini bisa melibatkan 27 juta orang. Wanita, anak-anak, dan pria berpendapat rendah biasanya menjadi korban kerja paksa. Contohnya, tentara di Myanmar (dulu Burma) dilaporkan dipaksa untuk merekrut para petani, para istri petani, dan anak-anak petani untuk bekerja sebagai porter, buruh, dan pendeteksi ranjau darat. Di tahun 2007, dilaporkan telah terjadi penculikan dan kerja paksa terhadap anak-anak di pabrik produsen batu bata di provinsi Sanxi di Cina Tengah. Trafficking in Persons Report dari State Department Amerika Serikat tahun 2007 mengutip pertanyaan Secretary of State Condoleezza Rice:

Perdagangan manusia adalah bentuk perbudakan modern, suatu jenis baru perdagangan budak global. Pelaku mengincar korban yang paling lemah, biasanya wanita dan anak-anak, demi mendapatkan keuntungan. Mereka memancing korban ke dalam kerja paksa dan perbudakan seksual.

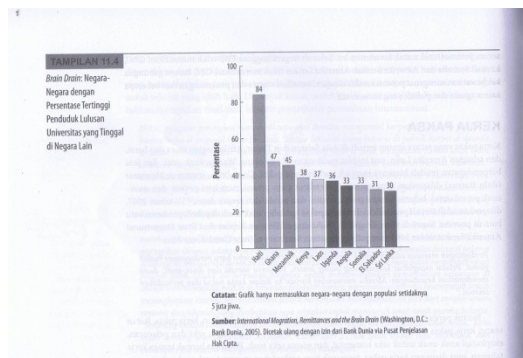
Bentuk perdagangan manusia dalam laporan tersebut meliputi kerja ijon, kerja paksa, ikatan utang, kerja paksa domestic, kerja paksa anak, tentara anak, perdagangan seks dan pelacuran, eksploitasi anak-anak untuk seks komersial dan wisata seks anak. Beberapa bentuk tenaga kerja tahanan juga dianggap kerja paksa, termasuk juga perbudakan menurut asal usul, yakni orang dipaksa bekerja untuk upah yang kecil atau tidak diupah sama sekali karena etnis atau status social mereka (misalnya, kasta paria Dalits di India). Ada 75 negara yang termasuk kategori tingkat 2, 32 di antaranya masuk dalam “Daftar Pengamatan” tingkat 2, dan 16 di daftar tingkat 3, dengan tiap kategori berdasarkan tingkatan ketidakberhasilan Negara tersebut dalam mencapai standar dasar untuk menuntut, melindungi, dan mencegah terjadinya perdagangan manusia. Perdagangan manusia telah mencapai status global di seluruh Negara tanpa terkecuali dan diperkirakan menghasilkan 10 miliar dolar per tahun. Di Amerika Serikat, diperkirakan 18.000 orang asing diselundupkan ke dalam Negara tersebut per tahunnya, 80 persen diantaranya adalah wanita dan anak-anak dan sebagian besar dari mereka diselundupkan untuk tujuan seksual. Aiden McQuade,

direktur Anti Slavery International, berkata “ Kami memiliki bukti untuk mengatakan bahwa perbudakan saat ini lebih banyak dibandingkan perbudakan yang pernah ada”.

BRAIN DRAIN

Jumlah imigrasi yang pindah ke Negara-negara OECD untuk mencari pekerjaan mencapai ekspor tertinggi. Edisi terbaru laporan tahunan OECD *Trends in International Migration* menyatakan bahwa, bahkan dalam kondisi ekonomi yang sedang mengalami penurunan di beberapa Negara OECD di tahun-tahun pertama abad ke- 21 tidak memberikan pengaruh terhadap trends meningkatnya migrasi internasional yang dimulai pada pertengahan tahun 1990-an. Ada peningkatan yang signifikan dalam migrasi yang terkait tenaga kerja, baik tenaga kerja sementara maupun permanen dan di seluruh kategori pekerjaan-pekerja terlatih, pekerja musiman, pekerja yang mengikuti pelatihan, pekerja liburan, transfer staf di dalam perusahaan-perusahaan multinasional dan pekerja antarnegara.

Saat pekerja terlatih bermigrasi dari Negara berkembang, fenomena tersebut dikenal sebagai **brain drain**. Mereka biasanya melakukan hal tersebut untuk mengambil kesempatan profesional

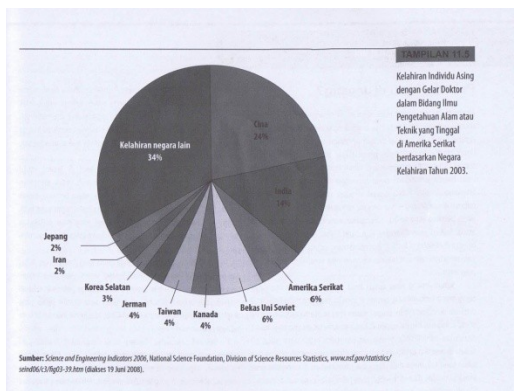


Dan alas an ekonomi. Brain drain telah menjadi persoalan serius bagi Negara berkembang, terutama saat migrasi berkaitan dengan kehilangan kaum profesional terlatih seperti ilmuwan, spesialis TI, insinyur, guru, dan pekerja profesional di bidang medis. Bank Dunia menyatakan bahwa Negara-negara yang paling terkena dampak brain drain adalah Negara-negara kecil dan miskin di Afrika, Amerika Tengah, dan Karibia. Contohnya, 90 persen dokter terlatih dirumah sakit-rumah sakit umum di Kenya akhirnya melakukan emigrasi, meninggalkan banyak kawasan di Negara tersebut tanpa adanya tenaga medis yang memadai. Tampilan 11.4

menunjukkan 10 negara yang memiliki 30 hingga 84 persen penduduk lulusan universitas yang tinggal di Negara lain, menunjukkan seberapa besar Negara-negara ini rusak karena kehilangan para pekerja yang paling terlatih.

Secara tradisional, tujuan utama para pekerja terlatih ini adalah Amerika Serikat karena factor-faktor seperti adanya universitas-universitas berkualitas nomor satu lingkungan social dan standar hidup. Karena ketersediaan gaji dan kesempatan melakukan riset, Amerika Serikat terus menarik para ilmuwan dan insinyur dari Negara-negara lain dan para imigran ini telah menjadi elemen penting kesehatan ekonomi Amerika Serikat. Contohnya, hampir 25 persen pekerja lulusan universitas di Amerika Serikat merupakan kelahiran asing, sebagaimana lebih dari 50 persen pekerja dengan gelar doctor dalam bidang teknik. Secara kasar, sekitar 53 persen pelajar asing tetap tinggal di Amerika Serikat setelah menerima gelar doctor dalam bidang ilmu pengetahuan alam. Tampilan 11.5 menunjukkan Negara-negara utama yang menjadi tempat lahir dalam bidang ilmu pengetahuan alam atau teknik. Lebih dari sepertiga orang-orang ini berasal dari Negara berkembang seperti Cina dan India.

Melihat keuntungan yang diterima oleh AMerika Serikat dari kebijakan menarik para pekerja asing terlatih ini, Negara-negara seperti Inggris, Kanada, dan Australia telah mereformasi



Kebijakan imigrasi mereka untuk meningkatkan kemampuan, sehingga dapat menarik orang-orang paling hebat di bidangnya dari negara lain. Hasil dari kompetisi ini adalah penciptaan lebih banyak kesempatan bagi para pekerja terlatih untuk bermigrasi, namun mengancam makin buruknya kondisi brain drain dinegara berkembang. Contohnya, PBB memperkirakan bahwa 100.000 profesional di bidang TI dari India meninggalkan negaranya setiap tahunnya demi posisi diluar negeri.

Para pemangku kebijakan pemerintahan yang khawatir dengan hilangnya para pekerja terlatih ini telah menyadari bahwa harus ada perubahan agar Negara-negara berkembang terhindar dari kondisi terisap dalam siklus ke bawah yang mendorong ke arah kurangnya perkembangan. Tingginya tingkat imigrasi di kalangan para pekerja terlatih merupakan tanda-tanda adanya masalah besar di bidang ekonomi, politik, dan social disebuah Negara. Harus diciptakan pekerjaan baru dengan gaji yang tinggi, bukan hanya untuk menghentikan hilangnya modal SDM yang berharga, tetapi juga untuk menghindari reaksi politik yang serius. Tekanan para pengangguran yang memiliki pendidikan juga memaksa pemangku kebijakan di banyak kawasan untuk memperlunak persyaratan bagi penanaman modal asing sebagai pilihan untuk menciptakan insentif bagi para pekerja terlatih ini untuk tetap tinggal dinegara asalnya.

Kebalikan Brain Drain akhir-akhir ini, para pendidik dan pebisnis di Amerika mulai khawatir mengenai kebalikan brain drain, sebuah trend yang berhubungan dengan pertumbuhan alih daya dan kesediaan pemerintah federal untuk mengizinkan para ilmuwan “controversial” untuk pindah ke Negara lain. Situasi ini telah diperkuat dengan adanya pembatasan terhadap visa kerja yang dikeluarkan setiap tahun bagi para pekerja terlatih dari luar negeri yang menghalangi kemampuan perusahaan untuk menarik bakat-bakat langka dan meningkatkan kemungkinan bahwa beberapa pekerja asing terlatih ini akan tetap tinggal dinegara mereka atau mencari pekerjaan dinegara ketiga. Pertumbuhan alih daya dinegara berkembang seperti India mulai menarik para pekerja berbakat India pulang kembali kenegaranya. Seperti yang dikatakan oleh salah satu pekerja India yang baru saja kembali kenegaranya, “Kami rela mengorbankan kolam renang demi mendapatkan pembantu”. Perusahaan-perusahaan Amerika berkontribusi secara aktif terhadap kondisi kebalikan brain drain ini karena mereka mulai melakukan alih daya terhadap pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan insinyur, perangkat lunak, desain produk, dan pengembangan ke Negara-negara seperti Cina, India dan Rusia. Pemimpin Intel Craig Barrett telah memperingatkan bahwa Rusia, Cina dan India telah memiliki sebanyak 250 juta hingga 500 juta pekerja orang-orang berpendidikan tinggi, pegawai terlatih secara teknologi yang dapat menulis kode computer, mendesain produk canggih, dan mengatur proses produksi kelas tinggi.

Beberapa ilmuwan ini memiliki kaitan dengan ilmu pengetahuan yang controversial yang dibatasi oleh pemerintah federal di Amerika Serikat, seperti penelitian sel induk, sehingga mereka beralih kelingkungan yang mendukung penelitian semacam itu.

Disebagian Negara berkembang yang para insinyur serta ilmuwannya sudah pergi kenegara industry maju, organisasi yang disponsori oleh industry local dan terkadang oleh pemerintah memiliki program kebalikan brain drain. Contohnya, National Science and Technology Development Agency di Thailand mensponsori Reverse Brain Drain Association. Di Cina, sekitar 1 juta orang telah pergi ke luar negeri untuk menuntut ilmu dan hanya 300.000 orang yang kembali. Untuk mengatasi trend tersebut, 110 “basis perusahaan” didirikan untuk membantu orang Cina yang kembali dari belajar diluar negeri untuk mendirikan perusahaannya sendiri. Selain itu, dari 2003 hingga 2007, Cina mengundang lebih dari 1,25 juta tenaga ahli asing untuk bekerja dinegara tersebut. Di akhir tahun 2007, Uni Eropa merilis rencana “kartu biru” untuk menarik imigran terlatih seperti insinyur, dokter, dan perawat, sementara secara bersamaan berusaha keras untuk membatasi arus masuk pekerja tidak terlatih.

PEKERJA TAMU

Negara yang menerima banyak pengungsi atau memiliki tingkat kelahiran yang tinggi mungkin akan memiliki sedikit lapangan pekerjaan yang tersedia, akan tetapi ada juga Negara yang memiliki jumlah penduduk yang sangat sedikit. Prancis, Jerman, Negara-negara Skandinavia dan Swiss, semuanya memiliki tingkat kelahiran rendah dan negara tersebut masuk kedalam kategori terakhir. Negara-negara tersebut memiliki pekerja tamu untuk mengerjakan beberapa jenis pekerjaan, terutama di bidang jasa, pabrik atau konstruksi. Sebagian besar pekerja tamu dinegara-negara ini berasal dari Turki, Eropa timur, dan Afrika Utara.

Pekerja tamu menyediakan tenaga kerja bagi Negara tuan rumah yang menguntungkan pada saat ekonomi berkembang. Akan tetapi, saat ekonomi melambat, pekerja yang dibutuhkan lebih sedikit dan mulai muncul permasalahan-permasalahan. Jumlah pengangguran di antara warganegaranya meningkat, yang kemudian menginginkan pekerjaan yang dimiliki oleh para pekerja tamu. Untuk memuaskan warga negaranya, beberapa Negara menolak memperbarui izin bekerja pekerja tamu. Dinegara lain memberlakukan pekerjaan musiman, pekerja tamu dideportasi di akhir musim, alih-alih diizinkan tinggal dan mencari pekerjaan lain. Kehadiran orang-orang dari Negara laian saja terkadang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dinegara tuan rumah dan sering kali para pekerja tamu diperlakukan sebagai elemen yang tidak diinginkan dalam struktur social di dalam

Negara tuan rumah dan hanya mendapatkan sedikit perlindungan, seperti yang dibahas dalam Wawasan Dunia yang berjudul, “Pekerja Tamu di Jepang”.

STATUS SOSIAL

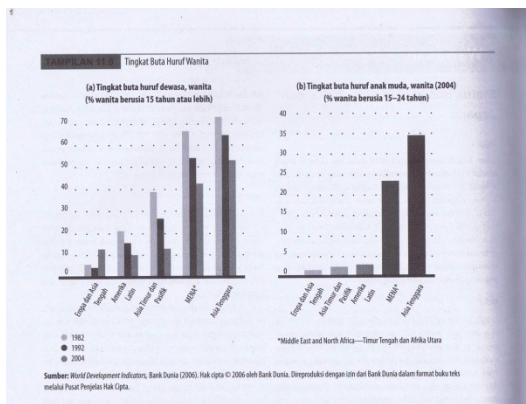
Kultur merupakan sesuatu yang penting, terutama terkait dengan sumber daya manusia karena kultur sangat mendominasi perilaku dan sikap manusia. Memahami status sangat penting untuk memahami kultur karena di beberapa kultur, pembagian kelas social lebih ekstrem dibandingkan kultur lain. Wawasan Dunia selanjutnya akan memberikan ulasan singkat mengenai status social di tiga Negara: Inggris, India dan Jepang.

SEKSISME

Penerimaan terhadap wanita sebagai partisipan penuh dalam tenaga kerja sangat beragam. Di Amerika Serikat dan Eropa bagian barat, wanita dihargai penuh sebagai tenaga kerja, tetapi di tempat lain belum tentu hal seperti itu terjadi. Di banyak Negara, hukum, adat istiadat, dan sikap terus menjadi hambatan bagi wanita di bidang bisnis. Seksisme sebagai penolakan terhadap partisipasi wanita yang setara dalam masyarakat, berkembang sebagai sebagian tak terpisahkan di banyak kultur berdasarkan nilai-nilai patriarkat yang dianut. Kesadaran yang lebih besar mengenai pentingnya menyediakan kesempatan yang setara untuk kedua jenis kelamin dan perubahan sikap terhadap peranan wanita dalam masyarakat secara umum dan dalam bisnis memungkinkan para wanita untuk berhasil dalam bisnis di banyak tempat di dunia. Kultur dan tradisi terus menghambat partisipasi penuh dari para wanita.

Para wanita menemui berbagai masalah dalam meraih kemajuan, seiring masih kentatnya isu seksisme di seluruh dunia. Sering kali sulit bagi wanita untuk menjalankan bisnis di Arab Saudi dan Negara Timur Tengah lainnya. Contohnya, hukum dan adat istiadat di Arab Saudi menghambat percampuran pria dan wanita di tempat kerja, dan wanita dilarang untuk mengemudikan kendaraan. Terdapat banyak laporan seksisme, terutama terhadap pekerja migran. Meskipun demikian, bahkan di Arab Saudi, peranan wanita mengalami perubahan. Contohnya, banyak program yang baru-baru ini dibuat untuk mendorong wanita memulai bisnis, jangkauan sektor tempat wanita dapat bekerja telah diperluas, dan para manajer wanita dapat memiliki anak buah pria.

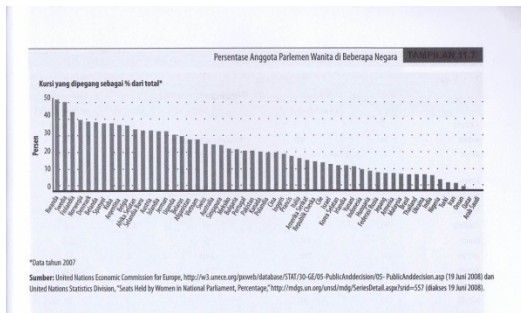
Di seluruh dunia, 59 persen dari seluruh bisnis memasukkan wanita dalam posisi manajemen senior, meskipun wanita mengisi kurang dari 19 persen bisnis Selandia Baru, meskipun hanya sepertiga dari seluruh posisi manajemen senior di 70 persen bisnis Selandia Baru ditempati oleh wanita. Jumlah wanita di Australia yang menduduki posisi sebagai manajer senior hanya sebanyak 22 persen. Sementara itu, 29 persen perusahaan di Jepang menempatkan wanita pada posisi manajemen senior, dan wanita yang menempati posisi manajer senior hanya sebanyak 8 persen. Di Rusia 89 persen perusahaan menempatkan wanita dalam posisi manajemen senior, dan 42 persen posisi manajemen diisi oleh wanita.



Pendidikan untuk Wanita penelitian menunjukkan sebuah korelasi antara lama sekolah seorang wanita dengan tingkat kelahiran, kelangsungan hidup anak, kesehatan keluarga, dan keseluruhan kesejahteraan suatu negara. Sebagaimana yang ditunjukkan pada tampilan 11.6, pendidikan untuk wanita mengalami peningkatan, dengan tingkat buta huruf yang mengalami penurunan secara signifikan di seluruh kawasan selama dua decade belakangan. Selain itu, jumlah negara yang mulai menyadari pentingnya mendidik kaum wanita mengalami peningkatan. Contohnya, Mesir berhasil mengintegrasikan konsep sekolah umum yang terbuka bagi para gadis ke dalam system pendidikan formal mereka. Sekolah-sekolah ini memiliki guru wanita, pembelajaran aktif, dan manajemen kelas yang berpusat kepada anak. Di satu kawasan di Cina, desa dan rumah tangga yang menyekolahkan anak perempuannya diberikan prioritas untuk memperoleh pinjaman atau dana pengembangan. Inisiatif yang menjanjikan di Tanzania bertujuan untuk menemukan solusi atas hambatan perkembangan social dan akademis dari anak-anak perempuan dengan mendorong para gadis tersebut mengungkapkan permasalahan yang mereka hadapi. Di Amerika Serikat, untuk pertama kalinya, kelompok wanita berusia 25 hingga 35 tahun

memiliki pendidikan formal yang lebih tinggi dibandingkan dengan kaum prianya. Sekitar setengah murid di sekolah bisnis Amerika saat ini adalah wanita.

Permasalahan Masih Ada Bahkan, dinegara-negara tempat para wanita mencapai kemajuan, perkembangan yang terjadi belum tentu terjamin. Saat pemerintah Islam fundamentalis mengambil alih control Shah Iran pada tahun 1979, pemerintah memisahkan jenis kelamin, memerintah para wanita untuk kembali mengenakan pakaian dan menjalankan peranan tradisional mereka.



Di tahun-tahun belakangan, para wanita telah kembali memperoleh kesempatan. Iran adalah masyarakat dengan peranan gender yang tegas, seperti halnya Afganistan, Irak dan banyak lagi masyarakat kolektivitas dengan “jarak kekuasaan” yang tinggi. bahkan, di Amerika Serikat saat ini wanita telah membuat kemajuan yang sangat besar, tetapi tetap harus menghadapi diskriminasi, terutama dalam usaha untuk maju ke tingkat manajemen bisnis yang lebih tinggi.

Ukuran lain mengenai kesetaraan posisi wanita dalam kewenangan adalah proporsi keanggotaan mereka dalam parlemen. Tampilan 11.7 menunjukkan presentase tertinggi kursi yang dimiliki di berbagai Negara, dengan Rwanda memiliki presentase tertinggi 48,8 persen dan Qatar serta Arab Saudi memiliki presentase paling rendah, sebesar 0 persen. Patut dicatat bahwa proporsi wanita di parlemen menyiratkan ketertinggalan mereka dari proporsi di masyarakat secara keseluruhan dari masing-masing Negara tersebut.

Masalah terkait gender lainnya di pasar tenaga kerja adalah isu mengenai kehamilan, persalinan, dan penempatan kewajiban terhadap keluarga. Meskipun di Amerika Serikat terdapat perbincangan yang ramai mengenai praktik bisnis “ramah keluarga”, seperti yang ditunjukkan oleh tampilan 11.8, cuti melahirkan di Amerika Serikat tidak sebanding dengan cuti melahirkan di Uni Eropa atau Negara OECD. Tantangan bagi wanita yang memilih untuk menjadi ibu dan juga memiliki karir

professional baru dimulai saat melahirkan. Tidak ada tempat penitipan anak umum dan hanya atasan terbaik yang memberikan dukungan seperti itu. Berdasarkan lokasinya, standar tempat penitipan anak swasta sangat beragam.

Di sebagian besar kawasan dunia, wanita secara rata-rata hanya memperoleh pendapatan sebesar setengah dari tingkat gaji yang diterima oleh pria dalam posisi yang setara, seperti yang ditunjukkan oleh Tampilan 11.9 untuk Negara-negara OECD. Perbedaan yang makin berkurang antara pria dan wanita di usia 30 tahun hingga 44 tahun dibandingkan usia 55 tahun hingga 64 tahun menunjukkan bahwa kesenjangan antara wanita dan pria di sebagian besar Negara OECD semakin kecil. Namun, perbedaan yang substansial masih tetap terjadi di masing-masing Negara ini.

Tampilan 11.9 Peraturan Cuti Melahirkan di Beberapa Negara

Negara	Cuti Melahirkan		Kefungsian Pembayaran oleh Atasan	Cuti Orang Tua	
	Lama (minggu)	Pembayaran (% dari pendapatan)		Lama (minggu)	Pembayaran (% dari pendapatan)
Australia	6	-	-	12	Tidak dibayar
Austria	16	100	Karyawan bergaji rendah	3-24	21
Belgia	15	82 di bulan pertama, 75 di bulan berikutnya	Tidak	3	20
Canada	17	55	-	8.5	55
Czechia	28	69	-	39	10
Denmark	18	100	Ya	8	90
Finlandia	18	65	Ya	6.5	60
Prancis	16	100	Ya	39	25.8
Jerman	14	100	Tidak	26	11
Yunani	17	100	Tidak	-	Tidak dibayar
Hungaria	24	79	Tidak	20	70
Islandia	13	80	-	3	80
Irlandia	18	80	Tidak	-	Tidak dibayar
Italia	21	80	-	4	80
Jepang	14	60	-	-	Tidak dibayar
Luksemburg	16	100	Tidak	6	62
Korea	12	100	-	9	17
Meksiko	12	100	-	-	Tidak dibayar
Neland	16	100	Tidak	6	Tidak dibayar
Selandia Baru	12	50	-	-	Tidak dibayar
Norwegia	9	80	-	10	100
Polandia	16	100	-	36	14.6
Portugal	17	100	Tidak	6	Tidak dibayar
Republik Slovakia	28	55	-	36	24
Spain	16	100	Tidak	36	Tidak dibayar
Swedia	15	80	-	12	80
Swiss	16	100	-	-	Tidak dibayar
Turki	12	66	-	-	Tidak dibayar
Inggris	26	90	Tidak	6	Tidak dibayar
Amerika Serikat	12	Tidak dibayar	Tidak	-	Tidak dibayar

Sumber: Cuti Orang Tua adalah waktu kerja yang tidak dibayar sementara waktu untuk merawat dan mengasuh anak-anak.
Sumber: Organisasi Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD), dan OECD, "Key Characteristics of Parental Leave Systems,"
<http://www.oecd.org/dataoecd/45/26/4482.pdf> (diakses 19 Juni 2008).

RASIALISME

Sayangnya, contoh konflik dan diskriminasi rasial ditemukan di seluruh dunia. Ada konflik hitam versus putih di Amerika Serikat, Afrika Selatan, Inggris, dan di tempat lain seperti konflik Arab,

Summary Table: Ratio of Pay for Full-Time Workers and Earnings Differentials by Educational Attainment, by Country, OECD

Country	Ratio 35-44 Years	Ratio 55-64 Years
Australia	0.62	0.60
Belgium	0.75	0.66
Canada	0.63	0.58
Czech Republic	0.69	0.82
Denmark	0.71	0.68
Finland	0.71	0.73
France	0.74	0.64
Germany	0.57	0.53
Hungary	0.67	0.86
Ireland	0.63	0.53
Italy	0.73	0.58
Korea	0.51	0.37
Luxembourg	0.84	0.56
Netherlands	0.62	0.50
Norway	0.62	0.60
Poland	0.66	0.63
Portugal	0.81	0.87
Spain	0.75	0.65
Sweden	0.72	0.74
Switzerland	0.51	0.49
United Kingdom	0.57	0.54
United States	0.63	0.57

Sources: OECD, "Gender Pay Gaps for Full-Time Workers and Earnings Differentials by Educational Attainment" 11/06/2007 updated, <http://www.oecd.org/dataoecd/29/63/38752746.pdf> (dates 19 Jan 2008).

India, atau Pakistan versus orang-orang kulit hitam di Afrika. Gesekan rasial terkait pekerja tamu juga terjadi di sebagian Eropa. Di Sri Lanka telah terjadi konflik berdarah antara suku Tamil dan Sinhala. Daftar ini masih panjang lagi, seperti yang terjadi di Bosnia, Kosovom Zimbabwe, Rwanda, Burundi, Sudan.

Jika kita berpikir mengenai rasialisme sebagai suatu bentuk perluasan dari diskriminasi terinstitusi, globalisasi dapat digunakan untuk melawan rasialisme karena globalisasi meningkatkan kontak individu antarmanusia yang berbeda. Harapan ini mungkin tidak disetujui oleh sebagian orang yang melihat proses globalisasi sebagai sumber meningkatnya rasialisme. Alasan adanya harapan ini adalah bahwa manajer internasional yang sukses mengembangkan pola pikir global memiliki kompleksitas kognitif dan sikap cosmopolitan yang dengan keterbukaannya terhadap dunia dan menghargai perbedaan, tidak akan menyisakan ruang untuk rasialisme.

World Conference on Racial Discrimination. Xenophobia and Related Intolerance yang disponsori PBB yang diadakan di Afrika Selatan setelah memprakarsai usaha untuk membentuk lembaga-lembaga tingkat nasional untuk menangani isu-isu perdagangan wanita dan anak-anak, migrasi dan diskriminasi, diskriminasi gender dan rasial, rasialisme terhadap suku asli dan perlindungan terhadap hak-hak minoritas.

MINORITAS DI MASYARAKAT TRADISIONAL

Masyarakat tradisional menciptakan kesempatan sekaligus juga persoalan bagi pencipta lapangan kerja. Di beberapa masyarakat, profesi sebagai pedagang, pebisnis, dan banker dan orang lebih memilih karir di bidang politik, agama, militer,

professional atau pertanian. Di masyarakat tersebut, orang luar kemungkinan mendominasi aktivitas komersial dan perbankan. Beberapa contohnya adalah orang India dan Pakistan di Afrika Timur, orang Cina di Asia Tenggara dan orang Yunani di Turki.

Keuntungan bagi pencipta lapangan kerja asing untuk pindah ke masyarakat-masyarakat tersebut adalah bahwa secara langsung minoritas ada, membawa kecakapan keungan dan manajerial untuk pencipta lapangan kerja. Mereka berbicara bahasa local dan biasanya bisa lebih dari satu bahasa dan mereka tidak begitu nasionalis jika dibandingkan dengan golongan mayoritas. Kerugiannya adalah bahwa orang-orang seperti itu biasanya kurang populer dikalangan mayoritas penduduk local. Pencipta lapangan kerja asing mudah menjadi terlalu bergantung kepada pegawai minoritas, sehingga menjadi terkucil dan disisihkan dari dunia kaum mayoritas. Diskriminasi terhadap minoritas tersebut biasa terjadi. Di Uganda contohnya, pemerintah mengambil property, toko dan tanah orang-orang keturunan India dan Pakistan, mengusiri mereka dan memberikan asset yang diambil tersebut kepada warga Negara keturunan Uganda. Di Zimbabwe, pemerintah menyita tanah dan asset kaum kulit putih dan memberikannya kepada kaum kulit hitam asal Zimbabwe, sebagian besar adalah pendukung Presiden Mugabe dan partai pendukungnya.

TENAGA KERJA DI NEGARA BERKEMBANG

Situasi sector tenaga kerja dinegara-negara berkembang menghadapi beberapa tantangan yang besar. Yang pertama adalah dampak kemiskinan, seperti yang sudah kita lihat, berdampak pada kualitas tenaga kerja. Tingkat pendidikan rendah yang ditemukan pada banyak Negara berkembang, terutama kaum wanita merupakan kerugian yang signifikan. Sebagai tambahan, seiring pertumbuhan globalisasi, bisnis di banyak Negara berkembang menghadapi persaingan global. Semakin lama, tingkat toleransi pasar global untuk inefisiensi local semakin menipis. Seakan perkembangan ini tidak cukup dalam hal tantangan, kerugian yang disebabkan oleh HIV/AIDS diperparah oleh kemiskinan local, tingkat pendidikan rendah, dan kericuhan social telah mengakibatkan kekurangan tenaga kerja yang akan dihadapi Negara-negara berkembang di masa depan. Dalam ekonomi ini, peningkatan kemampuan atau melatih tenaga kerja local untuk memenuhi standar minimal merupakan tantangan utama bagi penyedia lapangan kerja.

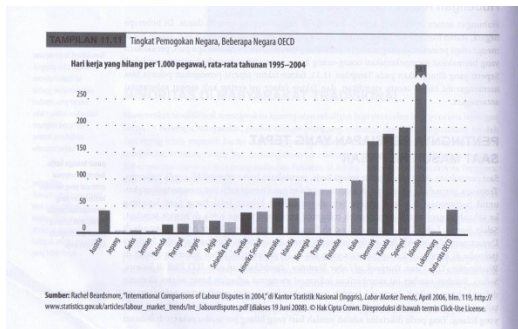
PENTINGNYA PERSIAPAN YANG TEPAT SAAT MASUK KE PASAR

Saat perusahaan asing tiba di pasar tenaga kerja, perusahaan harus mengambil segala risikonya. Tentu saja, perusahaan yang bonafide akan mempelajari pasar tenaga kerja saat mempertimbangkan untuk berinvestasi di sebuah negara. Sebuah perusahaan bahkan tidak harus pergi langsung ke sebuah negara untuk memperoleh informasi mengenai tenaga kerja di negara tersebut. Selain *Foreign Labor Trends* yang dirilis oleh Bureau of International Labor Affairs yang ada di Departement of Labor AS, dua sumber informasi mendukung adalah *Handbook of Labor Statistics* (tersedia di Bureau of Labor Statistics yang ada di Departement of Labor Amerika Serikat di Washington, D.C) dan *yearbook of Labor Statitics* (dipublikasikan oleh ILO PBB di Jenewa, Swiss). Sumber-sumber ini memberikan informasi mengenai sebagian besar Negara di dunia dalam beberapa subjek, termasuk jumlah pemogokan buruh, atau penghentian pekerjaan per tahun. Jumlah pekerja yang melakukan aksi mogok diindikasikan sebagai jumlah hari kerja yang hilang. Yang perlu diketahui adalah jumlah hari yang hilang per seribu pekerja di industry nonpertanian untuk tiap Negara juga tercatat. Negara yang tercatat dalam laporan ini memiliki perbedaan dalam hal ukuran, kultur, hukum tenaga kerja, dan militansi serikat pekerja. Oleh sebab itu, jumlah hari yang hilang per seribu ini hanya satu-satunya perbandingan yang dapat digunakan. Tampilan 11.11 menunjukkan rata-rata jumlah hari yang hilang akibat perselisihan per 1.000 pekerja untuk beberapa Negara OECD selama decade terakhir. Statistic ini merupakan angka-angka perkiraan kasar, dan calon penyedia lapangan kerja harus menyelidiki lebih dalam terkait dengan pasar tenaga kerja tersebut.

Perusahaan yang berencana untuk berinvestasi di Negara berkembang yang memiliki masyarakat tradisional akan memeriksa factor cultural, agama, kesukuan dan lain-lain. Tentu saja, perpecahan berdasarkan agama, rsa, dan bahasa bukan hanya terjadi di Negara berkembang saja.

SERIKAT PEKERJA: EROPA, AMERIKA SERIKAT, DAN JEPANG

Serikat pekerja sangat beragam antara Negara yang satu dengan Negara yang lain. Di Negara maju, serikat pekerja cenderung lebih efektif, tetapi jika membandingkan Eropa, Amerika Serikat



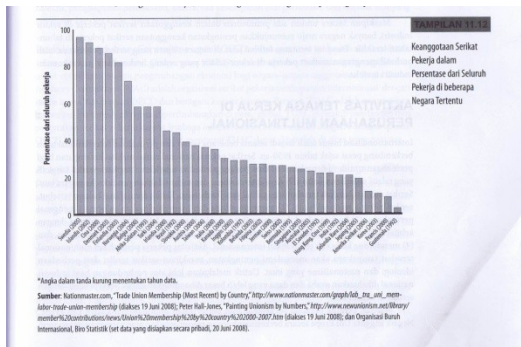
Jepang jelas terlihat bahwa serikat pekerja memiliki tujuan yang berbeda dan memengaruhi pekerja secara berbeda pula.

Serikat pekerja di Eropa biasanya diidentifikasi dengan partai politik dan ideology sosialis. Perasaan identitas sebagai pekerja umumnya terdapat diserikat ini, barangkali karena pekerja Eropa memiliki kebebasan dari feodalisme juga berbagai hal dan kekuasaan melalui tindakan kolektif

Peraturan ketenagakerjaan di Amerika Serikat sebgaiian besar mengkhususkan diri pada kerangka kerja penawaran kolektif. Penawaran kolektif adalah proses ketika serikat mempresentasikan kepentingan dari tiap orang di unit penawaran (yang biasanya masuk anggota dan nonanggota serikat) dalam negoisasi dengan manajemen. Di Eropa, peranan pemerintah lebih aktif, dengan tingkat upah dan kondisi kerja sering diatur. Pemerintah di Amerika Latin kebanyakan sangat aktif dalam hubungan atasan dan pekerja. Hal tersebut sering kali disebabkan oleh cenderung lemahnya serikat dan pemimpin yang tidak berpengalaman atau tidak berpendidikan.

Di Jerman dan Prancis, pengaruh hukum dan tindakan administrative pemerintah terhadap kondisi pekerjaan sangat luas dan nyata. Negoisasi tenaga kerja dilakukan dalam tingkatan nasional dan regional. Sementara itu, di Prancis perwakilan pemerintah ikut ambil bagian dalam negoisasi.

Serikat pekerja di Jepang merupakan berbasis perusahaan dibandingkan secara industry dan sebagai akibatnya, cenderung mementingkan kepentingan perusahaan



Contohnya, jika serikat pekerja percaya bahwa kenaikan upah tinggi akan merugikan daya asing perusahaan, mereka cenderung tidak akan meminta kenaikan upah yang terlalu besar.

Trend Keanggotaan Serikat Pekerja Tingkatan keanggotaan serikat bervariasi secara substansial antarnegara, dari satu digit di beberapa Negara hingga lebih dari 90 persen di Negara lain, seperti yang ditunjukkan Tampilan 11.12. Selama empat decade terakhir, ada penurunan jumlah anggota serikat di sebagian besar Negara maju, terutama di antara pekerja sector industry. Ada beberapa alasan terjadinya trend ini.

- Penyedia lapangan kerja telah berusaha untuk menjalankan bisnis tanpa serikat pekerja, termasuk menempatkan pegawai dalam dewan direksi perusahaan dan melakukan banyak hal.
- Semakin banyak wanita dan remaja yang masuk ke pasar tenaga kerja dank arena pendapatan yang mereka peroleh biasanya hanya sebagai tambahan pendapatan, upah yang mereka terima lebih rendah, sehingga loyalitas terhadap atasan mereka kecil atau tidak ada sama sekali.
- Serikat pekerja telah berhasil. Hasilnya mengakibatkan kenaikan upah yang telah mendorong peningkatan biaya dan penurunan daya asing atasan mereka yang akhirnya mengakibatkan PHK, penurunan jam kerja, dan perpindahan perusahaan ke lokasi dengan biaya yang lebih rendah. Jadi dalam hal ini, serikat pekerja telah menjadi korban dari keberhasilan mereka sendiri.
- Seiring transisi Negara maju menuju ekonomi berdasarkan pengetahuan, pekerjaan di bidang industry yang telah membentuk inti dari keanggotaan serikat mengalami penurunan.

Meskipun secara umum ada penurunan dalam keanggotaan serikat pekerja disektor industry, banyak Negara maju menunjukkan peningkatan keanggotaan serikat pekerja di tahun-tahun terakhir. Trend ini terutama terlihat jelas dinegara-negara yang serikat pekerjanya telah berhasil mengorganisasikan pekerja disektor-sektor yang sedang berkembang pascaekonomi industry mereka.

AKTIVITAS TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN MULTINASIONAL

Internasionalisasi bisnis telah terjadi selama beberapa tahun dan perusahaan internasional telah berkembang pesat sejak tahun 1950-an. Serikat pekerja nasional mulai melihat kesempatan bagi perusahaan untuk melepaskan diri dari pengorganisasian jangkauan serikat melalui langkah yang relative sederhana, yaitu alih daya internasional dan memindahkan produksi kenegara lain. Serikat melihat langkah tersebut sebagai hal yang berbahaya. Untuk memerangi bahaya tersebut, serikat pekerja nasional mulai (1) mengumpulkan dan menyebarluaskan informasi mengenai perusahaan (2) berkonsultasi dengan serikat pekerja dinegara lain (3) berkoordinasi dengan kebijakan dan taktik serikat-serikat pekerja lain dalam menghadapi beberapa perusahaan, dan (4) mendorong kode etik perusahaan internasional. Aktivitas pekerja perusahaan multinasional tersebut tampaknya akan mengalami peningkatan, meskipun serikat terdiri dari perbedaan ideology dan nasionalisme yang kuat. Untuk melakukan lobi atas perlindungan bagi industry nasional dikeluarkan usaha dan dana yang lebih besar dibandingkan untuk bekerja sama dengan serikat di Negara lain.