

SOSIOLOGI KEBUTUHAN TENAGA KERJA INDUSTRI BERDASARKAN KLASIFIKASI KETENAGA KERJAAN

Oleh : Ahmad Darmawi

A. Pendahuluan

Salah satu indikator untuk menilai keberhasilan dari pembangunan ekonomi suatu negara adalah dilihat dari kesempatan kerja yang diciptakan dari pembangunan ekonomi. Namun, upaya untuk mengentaskan masalah pengangguran masih belum berhasil karena dihadapkan pada kenyataan

kesempatan kerja yang diciptakan kurang untuk menyerap seluruh angkatan kerja yang ada. Salah satu penyebabnya tentu saja adalah kesenjangan pengetahuan dan skill yang dimiliki tenaga kerja itu sendiri. Apalagi jumlah penduduk semakin meningkat akan diikuti oleh jumlah angkatan kerja yang meningkat pula.

Pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh negara-negara berkembang diarahkan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya. Namun dalam mencapainya sering dihadapkan pada masalah-masalah pokok seperti pengangguran, ketimpangan distribusi pendapatan, kemiskinan dan ketidakseimbangan ekonomi antar daerah (Lestariningsih, 2006).

Tabel 1. Pencari Kerja Terdaftar dan Lowongan Kerja Terdaftar (BPS, 2015)

Tahun	Pencari Kerja Terdaftar			Lowongan Kerja Terdaftar		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
2013	540,978	510,966	1,051,944	290,864	321,835	612,699
2014	668,849	626,300	1,295,149	473,889	342,616	816,505

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat angka pencari kerja terdaftar dan lowongan yang tersedia dalam dua tahun terakhir, angka pencari kerja pada tahun 2013 sebanyak 1.051.944 juta orang sedangkan lowongan yang tersedia hanya 612.699 orang, terjadi kesenjangan kebutuhan pekerjaan dan lowongan pekerjaan yang tersedia

sebanyak 42 persen. Sedangkan tahun 2014 mengalami peningkatan angka pencari kerja 1.295.149 orang sedangkan yang tersedia sebanyak 816.505 orang, terjadi kesenjangan kebutuhan terhadap pencari kerja dan lowongan pekerjaan yang tersedia sebanyak 37 persen. Dari tabel 1 tersebut secara angka terjadi penurunan antara pencari kerja dan lapangan pekerjaan yang tersedia sebesar 42 persen menjadi 37 persen, hal ini di picu dengan adanya perubahan kebijakan industri yang di terapkan oleh Indonesia secara umum. Dengan adanya kebijakan industry yang di terapkan Indonesia akan berdampak signifikan terhadap kebutuhan tenaga kerja dan daya tamping tenaga industry yang memenuhi angka pencari kerja di Indonesia secara signifikan.

Pengamat ekonomi dari Institute for Development of Economics and Finance, Aviliani, berpendapat, untuk memperkuat pertumbuhan industri, pemerintah harus memperkuat basis industri dalam negeri dengan mengurangi impor. Sejauh ini, produksi pangan dan manufaktur belum bisa mengimbangi tingginya pertumbuhan ekonomi nasional dan daya beli masyarakat, sehingga produk impor lebih mendominasi.

Berbagai kebijakan telah dilakukan oleh pemerintah dalam upayanya mendorong laju perkembangan perindustrian di Indonesia. Baik kegiatan di bidang penyusunan regulasi yang diperkirakan dapat mendorong laju perkembangan perindustrian, maupun kebijakan riil melalui pemberdayaan departemen yang terkait. Sasaran pembangunan sektor industri dan perdagangan pada tahun 2008 adalah sebagai berikut :

- a. Terwujudnya pengembangan industri yang mempunyai keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif dengan mengacu kepada pengembangan klaster industri, sehingga tercipta struktur industri yang kokoh dan seimbang
- b. Terciptanya perluasan lapangan usaha dan kesempatan kerja secara merata di sektor industri dan perdagangan
- c. Terciptanya profesionalisme pelaku usaha dan kelembagaan perdagangan, sehingga kegiatan perdagangan barang dan jasa di dalam negeri semakin berkembang

B. Tenaga Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik, Tenaga Kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun atau lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan yang sedang mencari pekerjaan. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari (1) Golongan yang bekerja dan (2) Golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Sedangkan kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) Golongan yang bersekolah, (2) Golongan yang mengurus rumah tangga dan (3) Golongan lain- lain yang menerima pendapatan, misalnya orang yang memperoleh tunjangan pensiun, bunga atas pinjaman dan sewa milik dan mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain karena lanjut usia, cacat, dalam penjara atau sakit kronis.. Ada empat hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, yaitu:

1. Bekerja (employed)

Jumlah orang yang bekerja sering dipakai sebagai petunjuk tentang luasnya kesempatan kerja. Dalam pengkajian ketenagakerjaan kesempatan kerja sering dipicu sebagai permintaan tenaga kerja.

2. Pencari kerja (unemployed)

Penduduk yang menawarkan tenaga kerja tetapi belum berhasil memperoleh pekerjaan dianggap terus mencari pekerjaan. Secara konseptual mereka yang dikatakan penganggur harus memenuhi persyaratan bahwa mereka juga aktif mencari pekerjaan.

3. Tingkat partisipasi angkatan kerja

TPAK suatu kelompok penduduk tertentu adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja dalam kelompok yang sama. TPAK dipengaruhi oleh jumlah penduduk yang masih bersekolah dan mengurus rumah tangga, umur, tingkat upah, dan tingkat pendidikan.

4. Profil angkatan kerja

Profil angkatan kerja meliputi umur, seks, wilayah kota dan pedesaan dan pendidikan.

C. Industri

Menurut Undang Undang No. 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri.

Menurut KKBI, Industri adalah kegiatan memproses atau mengolah barang dng menggunakan sarana dan peralatan.

Konsep yang berkaitan dengan industri adalah sebagai berikut :

- a. Bahan mentah adalah semua bahan yang didapat dari sumber daya alam dan/atau yang diperoleh dari usaha manusia untuk dimanfaatkan lebih lanjut, misalnya kapas untuk inddustri tekstil, batu kapur untuk industri semen, biji besi untuk industri besi dan baja.
- b. Bahan baku industri adalah bahan mentah yang diolah atau tidak diolah yang dapat dimanfaatkan sebagai sarana produksi dalam industri, misalnya lembaran besi atau baja untuk industri pipa, kawat, konstruksi jembatan, seng, tiang telpon, benang adalah kapas yang telah dipintal untuk industri garmen (tekstil), minyak kelapa, bahan baku industri margarine.
- c. Barang setengah jadi adalah bahan mentah atau bahan baku yang telah mengalami satu atau beberapa tahap proses industri yang dapat diproses lebih lanjut menjadi barang jadi, misalnya kain dibuat untuk industri pakaian, kayu olahan untuk industri mebel dan kertas untuk barang-barang cetakan.
- d. Barang jadi adalah barang hasil industri yang sudah siap pakai untuk konsumsi akhir ataupun siap pakai sebagai alat produksi, misalnya industri pakaian, mebel, semen, dan bahan bakar.

- e. Rancang bangun industri adalah kegiatan industri yang berhubungan dengan perencanaan pendirian industri/pabrik secara keseluruhan atau bagian-bagiannya.
- f. Perencanaan industri adalah kegiatan industri yang berhubungan dengan perancangan dan pembuatan mesin/peralatan pabrik dan peralatan industri lainnya.

D. Klasifikasi Tenaga Kerja

Pemerintah terus mengupayakan peningkatan mutu tenaga kerja dengan cara membekali masyarakat dengan keterampilan sehingga dapat memasuki lapangan pekerjaan sesuai yang dikehendaki. Bahkan, pemerintah sangat mengharapkan agar masyarakat mampu menciptakan lapangan kerja sendiri dengan memanfaatkan peluang yang ada atau membuka kesempatan kerja. Kesempatan kerja mempunyai dua pengertian, yaitu: dalam arti sempit, kesempatan kerja adalah banyak sedikitnya tenaga kerja yang mempunyai kesempatan untuk bekerja, dalam arti luas, kesempatan kerja adalah banyak sedikitnya faktor-faktor produksi yang mungkin dapat ikut dalam proses produksi. Pada dasarnya ketenagakerjaan dapat diklasifikasikan minimal menjadi tiga macam yakni tenaga kerja terdidik (skill labour), tenaga kerja terlatih (trainer labour), tenaga kerja tidak terlatih (unskill labour).

1. Tenaga kerja terdidik (skill labour)

Tenaga kerja terdidik (skill labour) adalah tenaga kerja yang pernah memperoleh pendidikan formal dalam bidang tertentu tetapi mereka belum pernah dilatih dalam bidang tersebut. Tenaga kerja terdidik ini diidentikkan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman.

Keuntungan di dalam memilih tenaga kerja yang belum berpengalaman ini antara lain:

- Tenaga kerja yang belum berpengalaman relatif lebih murah harganya karena tidak mempunyai kekuatan posisi tawar yang tinggi terhadap balas jasa atau upah yang diinginkan.
- Tenaga kerja yang belum berpengalaman relatif banyak tersedia di masyarakat sehingga perusahaan akan lebih leluasa memilih tenaga kerja yang dianggap memenuhi persyaratan dan berpotensi untuk bisa ikut memajukan perusahaan.
- Tenaga kerja yang belum berpengalaman lebih mudah untuk dibentuk dan diarahkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sedangkan kelemahannya adalah:

- Perusahaan harus merencanakan membuat program pelatihan tertentu kepada tenaga kerja yang belum berpengalaman agar benar-benar terampil dan menguasai di bidangnya.
- Perusahaan harus rela mengeluarkan sejumlah uang guna membiayai jalannya program pelatihan yang telah direncanakan.

Untuk menjadikan tenaga kerja terdidik menjadi terlatih memerlukan proses waktu yang lama sehingga hasil yang dicapai oleh perusahaan tentu tidak seperti ketika merekrut tenaga kerja terlatih.

2. Tenaga kerja Terlatih (trained labour)

Yang dimaksud tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang telah bekerja dan pernah mengikuti latihan sesuai dengan bidangnya, misalnya seorang yang telah menamatkan studinya dalam bidang akuntansi, maka mereka dapat digolongkan sebagai tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ini dapat disamakan dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.

Keuntungan dalam memilih tenaga kerja yang sudah berpengalaman ini antara lain:

- Tenaga kerja yang sudah berpengalaman mempunyai tingkat produktivitas tinggi sehingga dapat secara langsung memberikan sumbangan yang besar bagi perusahaan.
- Tenaga kerja yang sudah berpengalaman ini tidak memerlukan pelatihan khusus dan hanya memerlukan penyesuaian-penyesuaian tertentu sehingga perusahaan tidak perlu membuat program pelatihan seperti yang terjadi pada tenaga kerja yang belum berpengalaman. Sebagai akibatnya perusahaan tidak harus mengeluarkan biaya untuk pelatihan khusus bagi tenaga kerja yang sudah berpengalaman tersebut.

Sedangkan kelemahannya adalah :

- Tenaga kerja yang sudah berpengalaman ini pada dasarnya lebih sulit diperoleh atau didapat karena jumlahnya tidak banyak.
- Tenaga kerja yang sudah berpengalaman mempunyai daya tawar tinggi terhadap balas jasa atau upah yang diinginkan. Dengan demikian untuk mendapatkannya perusahaan harus siap memberikan imbalan yang cukup besar.
- Tenaga kerja yang sudah berpengalaman pada umumnya sudah terbentuk karakternya dan sudah jadi sehingga jika terjadi ketidaksesuaian dengan keinginan perusahaan biasanya sulit untuk diarahkan dan dibelokkan.

3. Tenaga kerja tidak terlatih (unskill labour)

Yang dimaksud tenaga kerja tidak terlatih adalah tenaga kerja di luar tenaga kerja terdidik dan juga tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja tidak terlatih ini merupakan bagian terbesar dari seluruh tenaga kerja yang ada. Mereka umumnya hanya mengenyam pendidikan formal pada tataran tingkat bawah dan tidak mempunyai keahlian yang memadai karena memang belum ada pengalaman kerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakannyapun umumnya tidak memerlukan keahlian secara spesifik. Misalnya seorang pelajar (Tingkat Sekolah Dasar, Tingkat Sekolah Menengah, Tingkat Sekolah

Lanjutan Atas) drop out, maka mereka dapat digolongkan pada tenaga kerja tidak terlatih.

Keuntungan di dalam memilih tenaga kerja yang tidak terlatih antara lain:

- Tenaga kerja yang tidak terlatih ini sangat murah harganya karena di samping tidak mempunyai pendidikan formal tingkat tinggi juga keterampilan yang dimiliki tidak ada. Dengan demikian posisi kekuatan tawar menawar menjadi sangat lemah dibanding dengan tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih.
- Tenaga kerja yang tidak terlatih ini paling banyak tersedia di masyarakat, bahkan melebihi dari kapasitas tenaga kerja yang dibutuhkan, sehingga perusahaan akan sangat leluasa sekali untuk memilih tenaga kerja yang dianggap benar-benar memenuhi persyaratan dan berkomitmen untuk ikut mengembangkan perusahaan.
- Tenaga kerja yang tidak terlatih ini sangat mudah untuk diarahkan sesuai tujuan perusahaan.

Sedangkan kelemahannya adalah :

- Tenaga kerja yang tidak terlatih ini hanya dapat menjalankan pekerjaan yang bersifat umum dan tidak memerlukan keahlian.
- Tenaga kerja tidak terlatih ini hanya dapat menjalankan pekerjaan yang bersifat rutin dan umumnya tingkat inisiatif daya kreativitasnya rendah sehingga bila terjadi kendala di lapangan mereka akan merasa kesulitan untuk mencari jalan keluarnya
- Tenaga kerja tidak terlatih ini kurang bisa menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga perlu pengawasan yang lebih teratur dari pihak perusahaan.

E. Daftar Pustaka

1. Badan Pusat Statistik. 2015. <http://www.bps.go.id/> . diakses pada tanggal 26 September 2015.
2. Undang Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang Undang No. 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian
4. Kamus Besar Bahasa Indonesia.2015. <http://kbbi.web.id/kerja>. Diakses pada tanggal 26 September 2015.
5. Peraturan Presiden No. 28 Tahun 2008 Tentang Kebijakan Industri Nasional.
6. Lestraningsih, M dan Basuki, E. 2008. Peran Serta Wanita Peternak Sapi Perah Dalam Meningkatkan Taraf Hidup Keluarga. Jurnal Ekuitas Vol.12 No.1, Maret 2008. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
7. Fadhila N. 2012. Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil, Studi Kasus di Sentra Industri Kecil Ikan Asin di Kota Tegal. Skripsi UNDIP, Semarang.
8. <http://www.zonasiswa.com/2014/12/ketenagakerjaan-pengertian-klasifikasi.html>. Diakses pada tanggal 26 September 2015.