

**KEPENDUDUKAN  
DAN  
KETENAGAKERJAAN**

---

## **Subjek, Tim Pengajar**

Modul mata kuliah kependudukan dan ketenagakerjaan/  
penulis, Gatningsih dan Eko Sutrisno. -- Sumedang: Fakultas  
Manajemen Pemerintahan IPDN, 2017.

xii + 188 hlm. Bibliografi hlm. 187; 24,5 cm.

ISBN 978-602-60752-9-1

- |                                    |                  |
|------------------------------------|------------------|
| 1. Bahan ajar -- Modul mata kuliah | I. Judul.        |
| II. Subjek, Tim Pengajar:          | III. Gatningsih. |
| IV. Sutrisno, Eko.                 |                  |

**Modul Mata Kuliah**

# **KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN**

Oleh

**TIM PENGAJAR SUBJEK**

**Dra. Gatningsih, M.T.**

**Drs. Eko Sutrisno, M.Si.**



**KEMENTERIAN DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI  
FAKULTAS MANAJEMEN PEMERINTAHAN  
JATINANGOR**



*Modul Mata Kuliah*  
*Kependudukan dan Ketenagakerjaan*

---

**©Tim Pengajar Subjek**

Dra. Gatningsih, M.T.

Drs. Eko Sutrisno, M.Si.

---

Diterbitkan oleh  
Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN  
Telepon/Faksimili (022) 779 82 56  
Jatinangor - Sumedang 45363

---

Cetakan Pertama, Oktober 2017

---

Dicetak oleh  
alqaprint@yahoo.co.id  
*Isi di luar tanggung jawab percetakan*

---

## KATA PENGANTAR

**P**erasaan bahagia yang disertai puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya dengan izin-Nya kami dapat menuntaskan penulisan Modul Mata Kuliah: *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*.

Penulisan modul ini dimaksudkan untuk memperluas cakrawala pemikiran yang berhubungan dengan kependudukan dan ketenagakerjaan bagi sivitas akademika di Institut Pemerintahan Dalam Negeri, sekaligus merupakan pengkayaan khazanah ilmu pengetahuan pada bidang kependudukan dan ketenagakerjaan serta sebagai pendukung mata kuliah Kependudukan dan Ketenagakerjaan. Dalam modul ini dibahas tentang berbagai hal yang terkait dengan kependudukan dan tenaga kerja, mulai dari pengertian, manfaat, ruang lingkup, struktur penduduk, kondisi sosial kependudukan, konsep dasar tenaga kerja, angkatan kerja, teori-teori terkait ketenagakerjaan, pengangguran, ukuran ketenagakerjaan, permasalahan ketenagakerjaan, perencanaan dan arah kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia..

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada yang terhormat Rektor IPDN dan Dekan Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, para Ketua Program Studi yang telah memberikan kesempatan dan dukungan baik moril maupun materiil dalam penyelesaian modul ini. Akhir kata, kepada semua pembaca modul ini khususnya para pemerhati bidang kependudukan dan ketenagakerjaan yang mengetahui banyak permasalahan terkait topik ini, diharapkan dengan segala kebesaran jiwanya memberikan masukan-masukan yang konstruktif demi sempurnanya modul ini.

*Penulis,*



# DAFTAR ISI

• Kata Pengantar .....	v
• Daftar Isi .....	vii
☐ <b>POKOK BAHASAN 1 : PENGERTIAN KEPENDUDUKAN DAN TENAGA KERJA</b> .....	<b>1</b>
1. Pendahuluan .....	1
2. Tujuan Pembelajaran Umum .....	1
3. Tujuan Pembelajaran Khusus.....	1
4. Kegiatan Belajar .....	2
4.1 Kegiatan Belajar 1: <i>PENGERTIAN KEPENDUDUKAN DAN TENAGA KERJA</i> .....	2
4.1.1 Uraian dan Contoh .....	2
4.1.2 Latihan .....	4
4.1.3 Rangkuman .....	4
4.1.4 Tes Formatif 1 .....	4
4.2 Kegiatan Belajar 2: <i>MANFAAT MEMPELAJARI KEPENDUDUKAN DAN TENAGA KERJA</i> .....	5
4.2.1 Uraian dan Contoh .....	5
4.2.2 Latihan .....	8
4.2.3 Rangkuman .....	8
4.2.4 Tes Formatif 2 .....	9
4.3 Kegiatan Belajar 3: <i>RUANG LINGKUP KEPENDUDUKAN DAN TENAGA KERJA</i> .....	11
4.3.1 Uraian dan Contoh .....	11
4.3.2 Latihan .....	13
4.3.3 Rangkuman .....	13
4.3.4 Tes Formatif 3 .....	14
5. Kunci Jawaban Test Formatif.....	15
☐ <b>POKOK BAHASAN 2: STRUKTUR PENDUDUK</b> .....	<b>17</b>
1. Pendahuluan .....	17
2. Tujuan Pembelajaran Umum .....	17

3. Tujuan Pembelajaran Khusus.....	18
4. Kegiatan Belajar .....	18
4.1 Kegiatan Belajar 1: <i>KOMPOSISI PENDUDUK</i> .....	18
4.1.1 Uraian dan Contoh .....	18
4.1.2 Latihan .....	22
4.1.3 Rangkuman .....	22
4.1.4 Tes Formatif 1 .....	23
4.2 Kegiatan Belajar 2: <i>KEPADATAN PENDUDUK</i> .....	24
4.2.1 Uraian dan Contoh .....	24
4.2.2 Latihan .....	28
4.2.3 Rangkuman .....	28
4.2.4 Tes Formatif 2 .....	29
4.3 Kegiatan Belajar 3: <i>STRUKTUR UMUR</i> .....	30
4.3.1 Uraian dan Contoh .....	30
4.3.2 Latihan .....	32
4.3.3 Rangkuman .....	32
4.3.4 Tes Formatif 3 .....	32
4.4 Kegiatan Belajar 4: <i>STRUKTUR SOSIAL</i> .....	34
4.4.1 Uraian dan Contoh .....	34
4.4.2 Latihan .....	37
4.4.3 Rangkuman .....	37
4.4.4 Tes Formatif 4 .....	38
5. Kunci Jawaban Test Formatif.....	39
<b>□ POKOK BAHASAN 3: KONDISI SOSIAL KEPENDUDUKAN.....</b>	<b>41</b>
1. Pendahuluan .....	41
2. Tujuan Pembelajaran Umum .....	42
3. Tujuan Pembelajaran Khusus.....	42
4. Kegiatan Belajar .....	42
4.1 Kegiatan Belajar 1: <i>KONDISI PENDUDUK PERKOTAAN</i> .....	42
4.1.1 Uraian dan Contoh .....	42
4.1.2 Latihan .....	48
4.1.3 Rangkuman .....	48
4.1.4 Tes Formatif 1 .....	49
4.2 Kegiatan Belajar 2: <i>KONDISI PENDUDUK PEDESAAN</i> .....	50
4.2.1 Uraian dan Contoh .....	50

4.2.2	Latihan .....	56
4.2.3	Rangkuman .....	56
4.2.4	Tes Formatif 2 .....	57
4.3	Kegiatan Belajar 3: <i>PERUBAHAN PENDUDUK DARI WAKTU KE WAKTU</i> .....	59
4.3.1	Uraian dan Contoh .....	59
4.3.2	Latihan .....	62
4.3.3	Rangkuman .....	63
4.3.4	Tes Formatif 3 .....	63
5.	Kunci Jawaban Test Formatif.....	64
<b>☐</b>	<b>POKOK BAHASAN 4: KONSEP DASAR TENAGA KERJA.....</b>	<b>65</b>
1.	Pendahuluan .....	65
2.	Tujuan Pembelajaran Umum .....	66
3.	Tujuan Pembelajaran Khusus.....	66
4.	Kegiatan Belajar .....	68
4.1	Kegiatan Belajar 1: <i>DEFINISI TENAGA KERJA</i> .....	68
4.1.1	Uraian dan Contoh .....	68
4.1.2	Latihan .....	70
4.2	Kegiatan Belajar 2: <i>DEFINISI ANGKATAN KERJA</i> .....	70
4.2.1	Uraian dan Contoh .....	70
4.2.2	Latihan .....	76
4.3	Kegiatan Belajar 3: <i>DEFINISI KESEMPATAN KERJA</i> .....	76
4.3.1	Uraian dan Contoh .....	76
4.3.2	Latihan .....	78
4.4	Kegiatan Belajar 3: <i>USAHA MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA</i> .....	79
4.4.1	Uraian dan Contoh .....	79
4.4.2	Test Formatif .....	83
5.	Kunci Jawaban Test Formatif.....	84
<b>☐</b>	<b>POKOK BAHASAN 5: TEORI TERKAIT TENAGA KERJA .....</b>	<b>85</b>
1.	Pendahuluan .....	85
2.	Tujuan Pembelajaran Umum .....	86
3.	Tujuan Pembelajaran Khusus.....	86
4.	Kegiatan Belajar .....	86
4.1	Kegiatan Belajar 1: <i>TEORI ADAM SMITH</i> .....	86

4.1.1	Uraian dan Contoh .....	86
4.1.2	Latihan .....	88
4.1.3	Rangkuman .....	88
4.2	Kegiatan Belajar 2: <i>TEORI MALTHUS</i> .....	89
4.2.1	Uraian dan Contoh .....	89
4.2.2	Latihan .....	93
4.2.3	Rangkuman .....	93
4.3	Kegiatan Belajar 3: <i>TEORI PASAR TENAGA KERJA</i> .....	94
4.3.1	Uraian dan Contoh .....	94
4.3.2	Latihan .....	97
4.3.3	Rangkuman .....	97
4.3.4	Tes Formatif.....	98
5.	Kunci Jawaban Test Formatif.....	99
<b>□</b>	<b>POKOK BAHASAN 6: PENGANGGURAN .....</b>	<b>101</b>
1.	Pendahuluan .....	101
2.	Tujuan Pembelajaran Umum .....	102
3.	Tujuan Pembelajaran Khusus.....	102
4.	Kegiatan Belajar .....	102
4.1	Kegiatan Belajar 1: <i>DEFINISI PENGANGGURAN</i> .....	102
4.1.1	Uraian dan Contoh .....	102
4.1.2	Latihan .....	104
4.1.3	Rangkuman .....	104
4.2	Kegiatan Belajar 2: <i>JENIS-JENIS PENGANGGURAN</i> .....	104
4.2.1	Uraian dan Contoh .....	104
4.2.2	Latihan .....	106
4.2.3	Rangkuman .....	106
4.3	Kegiatan Belajar 3: <i>SEBAB-SEBAB PENGANGGURAN</i> .....	106
4.3.1	Uraian dan Contoh .....	106
4.3.2	Latihan .....	108
4.3.3	Rangkuman .....	108
4.4	Kegiatan Belajar 4: <i>CARA MENGATASI PENGANGGURAN</i> .....	109
4.4.1	Uraian dan Contoh .....	109
4.4.2	Latihan .....	112
4.4.3	Rangkuman .....	113
4.5	Kegiatan Belajar 5: <i>DAMPAK PENGANGGURAN</i> .....	113

4.5.1	Uraian dan Contoh .....	113
4.5.2	Latihan .....	115
4.5.3	Rangkuman .....	116
4.5.4	Tes Formatif.....	116
5.	Kunci Jawaban Test Formatif.....	117
<b>□</b>	<b>POKOK BAHASAN 7: UKURAN KETENAGAKERJAAN.....</b>	<b>119</b>
1.	Pendahuluan .....	119
2.	Tujuan Pembelajaran Umum .....	120
3.	Tujuan Pembelajaran Khusus.....	120
4.	Kegiatan Belajar .....	120
4.1	Kegiatan Belajar 1: <i>GAINFUL WORKER APPROACH</i> <i>(PENDEKATAN KEBIASAAN)</i> .....	120
4.1.1	Uraian dan Contoh .....	120
4.1.2	Latihan .....	121
4.1.3	Rangkuman .....	122
4.2	Kegiatan Belajar 2: <i>LABOUR FORCE APPROACH</i> <i>(PENDEKATAN SAAT INI)</i> .....	122
4.2.1	Uraian dan Contoh .....	122
4.2.2	Latihan .....	124
4.2.3	Rangkuman .....	124
4.3	Kegiatan Belajar 3: <i>LABOUR UTILIZATION APPROACH</i> .....	124
4.3.1	Uraian dan Contoh .....	124
4.3.2	Latihan .....	126
4.3.3	Rangkuman .....	126
4.4	Kegiatan Belajar 4: <i>PRODUKTIVITAS</i> .....	126
4.4.1	Uraian dan Contoh .....	126
4.4.2	Latihan .....	128
4.4.3	Rangkuman .....	128
4.5	Kegiatan Belajar 5: <i>INCOME</i> .....	129
4.5.1	Uraian dan Contoh .....	129
4.5.2	Latihan .....	131
4.5.3	Rangkuman .....	131
4.5.4	Latihan .....	131
4.5.5	Rangkuman .....	131

4.6 Kegiatan Belajar 5: <i>UKURAN KETENAGAKERJAAN</i> .....	132
4.6.1 Uraian dan Contoh .....	132
4.6.2 Tes Formatif .....	134
5. Kunci Jawaban Test Formatif .....	136
<b>□ POKOK BAHASAN 8: PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA</b> .....	<b>137</b>
1. Pendahuluan .....	137
2. Tujuan Pembelajaran Umum .....	138
3. Tujuan Pembelajaran Khusus .....	138
4. Kegiatan Belajar .....	138
4.1 Kegiatan Belajar 1: <i>KETERAMPILAN TENAGA KERJA     RENDAH</i> .....	138
4.1.1 Uraian dan Contoh .....	138
4.1.2 Latihan .....	140
4.1.3 Rangkuman .....	140
4.2 Kegiatan Belajar 2: <i>AKSES INFORMASI LAPANGAN KERJA     RENDAH</i> .....	140
4.2.1 Uraian dan Contoh .....	140
4.2.2 Latihan .....	143
4.2.3 Rangkuman .....	143
4.3 Kegiatan Belajar 3: <i>LAPANGAN KERJA     TIDAK SESUAI PENDIDIKAN</i> .....	143
4.3.1 Uraian dan Contoh .....	143
4.3.2 Latihan .....	146
4.3.3 Rangkuman .....	146
4.4 Kegiatan Belajar 4: <i>KESEMPATAN KERJA TERBATAS</i> .....	147
4.4.1 Uraian dan Contoh .....	147
4.4.2 Latihan .....	150
4.4.3 Rangkuman .....	150
4.5 Kegiatan Belajar 5: <i>UPAH KECIL</i> .....	151
4.5.1 Uraian dan Contoh .....	151
4.5.2 Latihan .....	154
4.5.3 Rangkuman .....	154

4.6	Kegiatan Belajar 6: <i>KUALITAS PENDIDIKAN RENDAH</i> .....	155
4.6.1	Uraian dan Contoh .....	155
4.6.2	Latihan .....	160
4.6.3	Rangkuman .....	161
4.6.4	Tes Formatif .....	161
5.	Kunci Jawaban Test Formatif .....	162
□	<b>POKOK BAHASAN 9: PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA</b> .....	<b>163</b>
1.	Pendahuluan .....	163
2.	Tujuan Pembelajaran Umum .....	165
3.	Tujuan Pembelajaran Khusus .....	165
4.	Kegiatan Belajar .....	165
4.1	Kegiatan Belajar 1: <i>PROYEKSI DATA TENAGA KERJA</i> .....	165
4.1.1	Uraian dan Contoh .....	165
4.1.2	Latihan .....	170
4.1.3	Rangkuman .....	170
4.2	Kegiatan Belajar 2: <i>PELATIHAN KETERAMPILAN KERJA</i> .....	172
4.2.1	Uraian dan Contoh .....	172
4.2.2	Latihan .....	174
4.2.3	Rangkuman .....	174
4.3	Kegiatan Belajar 3: <i>PENEMPATAN TENAGA KERJA</i> .....	175
4.3.1	Uraian dan Contoh .....	175
4.3.2	Latihan .....	178
4.3.3	Rangkuman .....	179
4.4	Kegiatan Belajar 4: <i>HUBUNGAN INDUSTRIAL</i> .....	179
4.4.1	Uraian dan Contoh .....	179
4.4.2	Latihan .....	182
4.4.3	Rangkuman .....	183
4.4.4	Tes Formatif .....	183
5.	Kunci Jawaban Test Formatif .....	185
•	<b>Daftar Pustaka</b> .....	<b>187</b>

# POKOK BAHASAN I

## PENGERTIAN KEPENDUDUKAN DAN TENAGA KERJA

### I. Pendahuluan

Dalam perencanaan pembangunan, kependudukan memegang peran penting didalamnya. Kependudukan adalah segala hal yang berkaitan dengan kelahiran (natalitas), kematian (mortalitas), serta perpindahan (migrasi) yang memengaruhi keadaan social, ekonomi, budaya maupun politik suatu negara. Makin lengkap dan akurat data kependudukan yang tersedia makin mudah dan tepat rencana pembangunan itu dibuat. Sebagai contoh, dalam perencanaan sumber daya manusia diperlukan data mengenai jumlah penduduk dalam usia sekolah, dan para pekerja. Banyak lagi contoh-contoh lain tentang data kependudukan sangat diperlukan dalam perencanaan pembangunan.

Beberapa masalah yang terkait dengan ketenagakerjaan adalah pengangguran, upah minimum, dan minimnya lapangan pekerjaan. Untuk mengatasi hal tersebut dimana jumlah penduduk Indonesia yang sangat banyak hingga mencapai nomor 4 penduduk terbanyak di dunia, bisa dapat dipecahkan dengan data kependudukan yang akurat dan kebijakan pemerintah baik dari sisi pendidikan, perundang-undangan, perluasan lapangan kerja, pelayanan informasi, upah pekerja dan lain sebagainya.

### 2. Tujuan Pembelajaran Umum

Setelah mengikuti materi ini Praja dapat mengetahui dan memahami pengertian kependudukan dan tenaga kerja

### 3. Tujuan Pembelajaran Khusus

Setelah membaca modul ini, mahasiswa/praja akan dapat:

1. menjelaskan pengertian kependudukan dan tenaga kerja
2. menjelaskan tujuan/manfaat mempelajari kependudukan dan tenaga kerja
3. menjelaskan ruang lingkup kependudukan dan tenaga kerja

## 4. Kegiatan Belajar

### 4.1 KEGIATAN BELAJAR 1

#### **PENGERTIAN KEPENDUDUKAN DAN TENAGA KERJA**

##### **4.1.1 URAIAN DAN CONTOH**

Penduduk adalah warga negara Indonesia dan orang asing yang bertempat tinggal di Indonesia. Kependudukan adalah hal ihwal yang berkaitan dengan jumlah, struktur, umur, jenis kelamin, agama, kelahiran, perkawinan, kehamilan, kematian, persebaran, mobilitas dan kualitas serta ketahanannya yang menyangkut politik, ekonomi, sosial, dan budaya.

Pengelolaan kependudukan dan pembangunan keluarga adalah upaya terencana untuk mengarahkan perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga untuk mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan mengembangkan kualitas penduduk pada seluruh dimensi penduduk. Perkembangan kependudukan adalah kondisi yang berhubungan dengan perubahan keadaan kependudukan yang dapat berpengaruh dan dipengaruhi oleh keberhasilan pembangunan berkelanjutan. Kualitas penduduk adalah kondisi penduduk dalam aspek fisik dan nonfisik yang meliputi derajat kesehatan, pendidikan, pekerjaan, produktivitas, tingkat sosial, ketahanan, kemandirian, kecerdasan, sebagai ukuran dasar untuk mengembangkan kemampuan dan menikmati kehidupan sebagai manusia yang bertaqwa, berbudaya, berkepribadian, berkebangsaan dan hidup layak.

Studi kependudukan (*population studies*) adalah studi yang luas, karena di dalam memahami struktur dan proses kependudukan di suatu daerah, factor-faktor non demografis ikut dilibatkan, misalnya dalam memahami trend fertilitas di suatu daerah tidak hanya cukup diketahui trend pasangan usia subur, tetapi juga faktor social budaya yang ada di daerah tersebut. Pada masyarakat patrinal di yakini tiap keluarga mendambakan anak laki-laki, maka besarnya jumlah anak yang diinginkan tergantung pada sudah ada tidaknya anak laki-laki pada keluarga tersebut. Jadi, untuk mengetahui perkembangan penduduk di suatu daerah perlu diketahui faktor-faktor determinant yang tidak hanya berasal dari faktor demografi saja tetapi juga berasal dari faktor nondemografi.

Studi atau analisis kependudukan yang lebih luas Studi mengenai hubungan antara faktor-faktor perubahan penduduk dan faktor-faktor

pembangunan. Studi yang berusaha memberi penjelasan tentang sebab akibat perubahan variabel demografi (Inter disipliner).

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. (MT Rionga & Yoga Firdaus, 2007:2). Sedangkan menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo (1987) mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.

Sedangkan angkatan kerja adalah mereka yang mempunyai pekerjaan, baik sedang bekerja maupun yang sementara tidak sedang bekerja karena suatu sebab, seperti petani yang sedang menunggu panen/hujan, pegawai yang sedang cuti, sakit, dan sebagainya. Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan/mengharapkan dapat pekerjaan atau bekerja secara tidak optimal disebut pengangguran.

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang sedang bersekolah, mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah, lanjut usia, cacat jasmani dan sebagainya, dan tidak melakukan suatu kegiatan yang dapat dimasukkan kedalam kategori bekerja, sementara tidak bekerja, atau mencari pekerjaan.

Jumlah penduduk adalah banyaknya orang yang mendiami suatu wilayah Negara. Dari sisi tenaga kerja, penduduk suatu Negara dapat dibagi dalam dua kelompok, yakni kelompok penduduk usia kerja dan kelompok bukan usia kerja. Penduduk usia kerja adalah mereka yang berumur 10 hingga 65 tahun. Namun dewasa ini usia kerja tersebut telah diubah menjadi yang berumur 15 hingga 65 tahun.

Penduduk usia kerja dapat pula kita bagi dalam dua kelompok, yakni kelompok angkatan kerja dan kelompok bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah semua orang yang siap bekerja disuatu Negara. Kelompok tersebut biasanya disebut sebagai kelompok usia produktif. Dari seluruhan angkata kerja dalam suatu Negara tidak semuanya mendapat kesempatan bekerja. Diantaranya ada pula yang tidak bekerja. Mereka inilah yang disebut pengangguran. Pengangguran adalah angkatan kerja atau kelompok usia produktif yang tidak bekerja. (YB Kadarusman, 2004:65)

### 4.1.2 LATIHAN

1. Apa yang dimaksud dengan kependudukan.?
2. Apa yang dimaksud dengan tenaga kerja?
3. Apa kaitan antara kependudukan dan tenaga kerja?

### 4.1.3 RANGKUMAN

Kependudukan atau demografi adalah ilmu yang mempelajari dinamika kependudukan manusia. Demografi meliputi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk, serta bagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan. Sedangkan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan masalah pekerjaan baik masalah pekerjaan itu sendiri, tenaga kerjanya, upah, hingga masalah yang ada pada sektor tersebut.

### 4.1.4 TES FORMATIF 1

► ***Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.***

1. Definisi kependudukan yang paling tepat adalah:
  - a. ilmu pengetahuan yang mempelajari penduduk (suatu wilayah) terutama mengenai jumlah
  - b. ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang kelahiran dan kematian penduduk
  - c. ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang fertilitas dan mortalitas
  - d. Kependudukan atau demografi adalah ilmu yang mempelajari dinamika kependudukan manusia. Demografi meliputi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk, serta bagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan.
2. Pilih pernyataan yang paling tepat di bawah ini:
  - a. kependudukan merupakan induk ilmu dari demografi
  - b. kependudukan hanya mempelajari kelahiran dan kematian
  - c. dalam merencanakan pendidikan tidak diperlukan data kependudukan

- d. studi kependudukan merupakan studi yang mempelajari tentang perubahan variabel demografi dari sudut pandang tertentu/interdisipliner (ekonomi, sosiologi, antropologi, lingkungan dan lain-lain).
3. Pernyataan yang paling tepat tentang kependudukan adalah:
  - a. kependudukan memiliki lingkup kajian yang lebih sempit dari pada demografi
  - b. kependudukan hanya mempelajari statistik penduduk
  - c. dalam merencanakan pendidikan tidak diperlukan data kependudukan
  - d. studi yang mempelajari tentang perubahan variabel demografi dari sudut pandang tertentu/interdisipliner (ekonomi, sosiologi, antropologi, lingkungan dan lain-lain).
4. Definisi tenaga kerja yang paling tepat adalah:
  - a. Penduduk usia kerja yang mampu bekerja
  - b. Semua orang yang siap bekerja disuatu Negara
  - c. Mereka yang mempunyai pekerjaan, baik sedang bekerja maupun yang sementara tidak sedang bekerja
  - d. Penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.
5. Penduduk usia kerja di bagi dalam dua kelompok, yakni:
  - a. Kelompok muda dan lansia
  - b. Kelompok upah maksimal dan upah minimal
  - c. Kelompok berpendidikan dan tidak
  - d. kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja

## **4.2 KEGIATAN BELAJAR 2**

### **MANFAAT MEMPELAJARI KEPENDUDUKAN DAN TENAGA KERJA**

#### **4.2.1 URAIAN DAN CONTOH**

- Kependudukan adalah hal ihwal yang berkaitan dengan: jumlah, struktur, umur, jenis kelamin, agama, kelahiran, perkawinan, kehamilan, kematian, persebaran, mobilitas dan kualitas serta

ketahanannya yang menyangkut ketaqwaan, politik, ekonomi, sosial dan budaya.

- Pengelolaan kependudukan dan pembangunan keluarga adalah upaya terencana untuk mengarahkan perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga berencana untuk mewujutkan penduduk tumbuh seimbang dan mengembangkan kualitas penduduk pada seluruh dimensi penduduk.
- Perkembangan kependudukan adalah kondisi yang berhubungan dengan perubahan keadaan kependudukan yang dapat berpengaruh, dan sekaligus dipengaruhi, oleh keberhasilan pembangunan berkelanjutan.
- Kualitas penduduk adalah kondisi penduduk dalam aspek fisik dan non-fisik, yang meliputi derajat kesehatan, kebugaran, pendidikan, pekerjaan, produktivitas, tingkat sosial dan ekonomi, ketaqwaan, kepribadian, kebangsaan, ketahanan, kemandirian, kecerdasan, yang menjadi ukuran kondisi penduduk sebagai pelaku dan penikmat hasil pembangunan berkelanjutan.
- Pembangunan berkelanjutan adalah pembangunan terencana di segala bidang untuk menciptakan perbandingan ideal antara perkembangan kependudukan dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan serta memenuhi kebutuhan generasi sekarang, tanpa harus mengurangi kemampuan dan kebutuhan generasi mendatang, sehingga menunjang kehidupan bangsa dari generasi ke generasi sepanjang masa.
- Menempatkan penduduk sebagai modal, kekuatan, sasaran, pelaku dan sekaligus tujuan pembangunan. Semangatnya perlu terus dimobilisir lewat dukungan ekonomi, pranata hukum dan politik, sehingga pemerintah dan pihak-pihak lain mempunyai komitmen yang tinggi untuk melaksanakannya.
- Kegiatan ekonomi di masyarakat membutuhkan tenaga kerja. Kebutuhan akan tenaga kerja itu dapat juga disebut sebagai kesempatan kerja. Kesempatan kerja itu sendiri adalah suatu keadaan yang menggambarkan terjadinya lapangan kerja (pekerjaan) untuk diisi pencari kerja.
- Kesempatan kerja di Indonesia dijamin dalam UUD 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dari bunyi UUD 1945 pasal

27 ayat 2 itu jelas bahwa pemerintah Indonesia untuk menciptakan lapangan kerja bagi anggota masyarakat karena hal ini berhubungan dengan usaha masyarakat untuk mendapat penghasilan.

- Angkatan kerja banyak yang membutuhkan lapangan pekerjaan, namun umumnya baik di Negara berkembang maupun Negara maju, laju pertumbuhan penduduknya lebih besar dari pada laju pertumbuhan lapangan kerjanya. Oleh karena itu, dari sekian banyak angkatan kerja tersebut, sebagian tidak bekerja atau menganggur. Dengan demikian, kesempatan kerja dan pengangguran berhubungan erat dengan ketersedianya lapangan kerja bagi masyarakat. Semakin banyak lapangan kerja yang tersedia di suatu Negara, semakin besar pula kesempatan kerja bagi penduduk usia produktifnya, sehingga semakin kecil tingkat penganggurannya. Sebaliknya, semakin sedikit lapangan kerja di suatu Negara, semakin kecil pula kesempatan kerja bagi penduduk usia produktifnya. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat penganggurannya.
- Merumuskan variabel-variabel kependudukan dalam pemenuhan tenaga kerja berarti memberikan posisi penting pada perencanaan kependudukan, dinamika/mobilitas penduduk, administrasi dan informasi kependudukan untuk mensejahterakan masyarakat dan tetap menghormati hak asasi manusia.
- Terdapat hubungan yang timbal balik antara perubahan dalam variabel-variabel kependudukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia, sumber daya alam, lingkungan dan kualitas pembangunan sosial ekonomi. Pembangunan yang berkelanjutan akan mengupayakan pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kualitas hidup generasi sekarang, serta memikirkan kepentingan penduduk generasi yang akan datang.

Dengan demikian, mengintegrasikan kependudukan dalam strategi ekonomi dan pembangunan nasional akan mempercepat laju pembangunan yang berkelanjutan dengan menambah jumlah angkatan kerja. Hasilnya akan mempercepat pencapaian tujuan pembangunan kependudukan, seperti peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dalam perencanaan pembangunan, data kependudukan memegang peran yang penting. Makin lengkap dan akurat data kependudukan yang tersedia makin mudah dan tepat rencana pembangunan itu dibuat. Sebagai contoh, dalam perencanaan pendidikan, diperlukan data mengenai jumlah

penduduk dalam usia sekolah, dan para pekerja dalam bidang kesehatan masyarakat memerlukan informasi tentang tinggi rendahnya angka kematian dan angka moribiditas penduduk. Banyak lagi contoh-contoh lain di mana data kependudukan sangat diperlukan dalam perencanaan pembangunan.

Beberapa manfaat mempelajari kependudukan dan tenaga kerja adalah sebagai berikut.

1. Mempelajari kuantitas dan distribusi penduduk dan tenaga kerja dalam suatu daerah tertentu.
2. Menjelaskan pertumbuhan penduduk dan tenaga kerja pada masa lampau, kecenderungannya, dan persebarannya dengan sebaik-baiknya dan dengan data yang tersedia.
3. Mengembangkan hubungan sebab akibat antara perkembangan penduduk dengan bermacam-macam aspek organisasi sosial, ekonomi, budaya, lingkungan dan lain-lain.
4. Memperkirakan pertumbuhan penduduk dan lapangan kerja pada masa yang akan datang dan kemungkinan-kemungkinan konsekuensinya.

#### **4.2.2 LATIHAN**

1. Apa urgensi mempelajari kependudukan dan tenaga kerja?
2. Apa manfaat mempelajari kependudukan dan tenaga kerja?
3. Jelaskan peranan kependudukan dalam perencanaan pembangunan?

#### **4.2.3 RANGKUMAN**

Kependudukan merupakan hal ihwal yang berkaitan dengan: jumlah, struktur, umur, jenis kelamin, agama, kelahiran, perkawinan, kehamilan, kematian, persebaran, mobilitas dan kualitas serta ketahanannya yang menyangkut ketaqwaan, politik, ekonomi, sosial dan budaya. Dalam perencanaan pembangunan, data kependudukan memegang peran yang penting.

Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi, tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi produksi yang lain seperti bahan-bahan mentah, bumi dan air serta lain sebagainya.

Menempatkan penduduk sebagai modal, kekuatan, sasaran, pelaku dan sekaligus tujuan pembangunan merupakan suatu keharusan, jika tidak,

maka dapat berimplikasi melahirkan ketidakharmonisan dalam tatanan keserasian sosial yang menjurus pada konflik-konflik sosial.

#### 4.2.4 TES FORMATIF 2

► ***Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.***

1. Pilih pernyataan yang paling tepat di bawah ini:
  - a. dalam pembangunan nasional hanya indikator ekonomi mikro dan makro yang diperlukan
  - b. variabel kependudukan sangat penting dalam perencanaan pembangunan , jika tidak, maka dapat berimplikasi melahirkan ketidakharmonisan dalam tatanan keserasian sosial yang menjurus pada konflik-konflik sosial.
  - c. dalam pembangunan nasional variabel kependudukan tidak perlu dipertimbangkan
  - d. variabel kependudukan merupakan variabel yang tidak penting dalam perencanaan pembangunan karena tanpa memasukan variabel kependudukan tidak akan berpengaruh terhadap hasil pembangunan
2. Manfaat mempelajari kependudukan dan tenaga kerja antara lain:
  - a. mempelajari kuantitas dan distribusi penduduk dalam suatu daerah tertentu.
  - b. menjelaskan pertumbuhan penduduk pada masa lampau, kecenderungannya, dan persebarannya dengan sebaik-baiknya dan dengan data yang tersedia.
  - c. mengintegrasikan kependudukan dan tenaga kerja dalam strategi ekonomi dan pembangunan nasional untuk mempercepat laju pembangunan yang berkelanjutan dengan menambah jumlah angkatan kerja
  - d. jawaban a, b, c benar.
3. Pernyataan di bawah ini benar, kecuali:
  - a. kualitas penduduk adalah kondisi penduduk dilihat dari tingkat ekonomi saja.
  - b. kualitas penduduk adalah kondisi penduduk dalam aspek fisik dan non-fisik, yang meliputi derajat kesehatan, kebugaran,

- pendidikan, pekerjaan, produktivitas, tingkat sosial dan ekonomi, ketaqwaan, kepribadian, kebangsaan, ketahanan, kemandirian, kecerdasan, yang menjadi ukuran kondisi penduduk sebagai pelaku dan penikmat hasil pembangunan berkelanjutan.
- c. angkatan kerja banyak membutuhkan lapangan pekerjaan, namun umumnya baik di Negara berkembang maupun Negara maju, laju pertumbuhan lapangan kerja lebih besar dari pada laju pertumbuhan penduduknya.
  - d. manfaat mempelajari kependudukan dan tenaga kerja antara lain untuk merumuskan variabel-variabel kependudukan dalam pemenuhan tenaga kerja dapat memberikan posisi penting pada perencanaan kependudukan, dinamika/mobilitas penduduk, administrasi dan informasi kependudukan untuk mensejahterakan masyarakat.
4. Semua pernyataan di bawah ini *SALAH*, kecuali:
- a. kualitas penduduk adalah kondisi penduduk dilihat dari tingkat ekonomi saja.
  - b. kependudukan adalah hal ihwal yang berkaitan dengan: jumlah, struktur, umur, jenis kelamin, agama, kelahiran, perkawinan, kehamilan, kematian, persebaran, mobilitas dan kualitas serta ketahanannya yang menyangkut ketaqwaan, politik, ekonomi, sosial dan budaya.
  - c. tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi, tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi produksi yang lain seperti bahan-bahan mentah, bumi dan air serta lain sebagainya.
  - d. di era otonomi menempatkan penduduk sebagai modal, kekuatan, sasaran, pelaku dan sekaligus tujuan pembangunan adalah hal yang sangat tidak relevan.
5. Pernyataan di bawah ini benar, kecuali:
- a. data kependudukan sangat diperlukan dalam SIM pembangunan
  - b. data penduduk menurut umur sangat penting dalam perencanaan pendidikan
  - c. proyeksi penduduk tidak diperlukan dalam perencanaan tenaga kerja

- d. Kesempatan kerja di Indonesia dijamin dalam UUD 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”

### 4.3 KEGIATAN BELAJAR 3

## **RUANG LINGKUP KEPENDUDUKAN DAN TENAGA KERJA**

### 4.3.1 URAIAN DAN CONTOH

Studi kependudukan (*population studies*) lebih luas dari kajian demografi murni, karena di dalam memahami struktur dan proses kependudukan di suatu daerah, factor-faktor non demografis ikut dilibatkan, faktor non demografis tersebut, dapat dilihat pada ilustrasi (tabel) di bawah ini:

**Tabel 1.1** Contoh Analisis Demografi Formal dan Studi Kependudukan Berdasarkan Jenis Variabel Pengaruh dan Variabel Terpengaruh

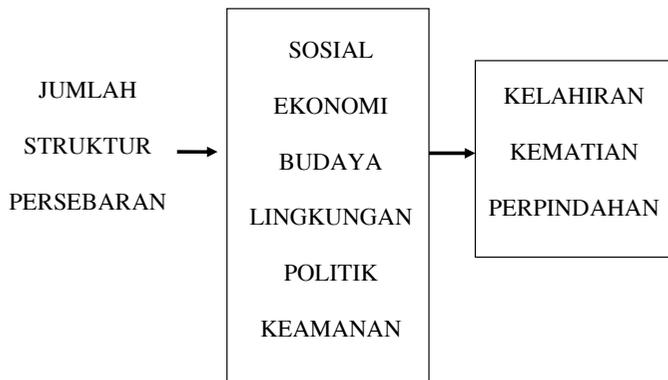
<b>Tipe Studi</b>	<b>Variabel Pengaruh (IV)</b>	<b>Variabel Terpengaruh (DV)</b>
Demografi Formal	Variabel Demografi Komposisi Umur Tingkat Kelahiran	Variabel Demografi Tingkat Kelahiran Komposisi Umur
Studi Kependudukan (contoh tipe I)	Variabel Non Demografi - Faktor sosiologi, Mis: klas social - Faktor Ekonomi, Mis: kesempatan ekonomi	Variabel Demografi - Migrasi Keluar
Studi Kependudukan (contoh tipe II)	Variabel Demografi Tingkat Kelahiran Migrasi Masuk Tingkat Kematian	Variabel Non Demografi - Kebutuhan Pangan - Kemiskinan - Pertumbuhan Ekonomi

**Sumber:** Kemmeyer; Kenneth CW., 1971.

Hukum\_tenaga kerja sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh sebab itu tidak mengherankan kalau definisi hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, juga yang menyangkut keluasannya.

Hukum merupakan sekumpulan peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang, dengan tujuan mengatur kehidupan bermasyarakat dan terdapat sanksi. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan

dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dengan demikian, yang dimaksud dengan hukum ketenagakerjaan adalah seluruh peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang, mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.



**Gambar 1.1** Keterkaitan antara analisis demografi dan pembangunan

Menurut Logemann, lingkup laku berlakunya suatu hukum adalah suatu keadaan/ bidang di mana kaedah hukum itu berlaku.. Menurut teori ini ada 4 lingkup Laku Hukum antara lain:

**1. Lingkup Laku Pribadi (*Personengebied*)**

Lingkup laku pribadi mempunyai kaitan erat dengan siapa (pribadi kodrati) atau apa (peran pribadi hukum) yang oleh kaedah hukum dibatasi. Siapa-siapa saja yang dibatasi oleh kaedah Hukum Ketenagakerjaan/ Perburuhan adalah:

- Buruh/ Pekerja
- Pengusaha/ Majikan
- Penguasa (Pemerintah)

**2. Lingkup Laku Menurut Waktu (*Tijdsgebied*)**

Lingkup laku menurut waktu ini menunjukkan waktu kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaedah hukum.

**3. Lingkup Laku Menurut Wilayah (*Ruimtegebied*)**

Lingkup laku menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu

peristiwa hukum yang di beri batas-batas/dibatasi oleh kaedah hukum.

#### **4. Lingkup Waktu Menurut Hal Ikhwal**

Lingkup Laku menurut Hal Ikhwal di sini berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaedah.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa hukum Ketenagakerjaan ialah himpunan peraturan mengenai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Dari pengertian tersebut diketahui bahwasanya hukum ketenagakerjaan meliputi 3 hal yaitu:

- Sebelum masa kerja
- Selama masa kerja
- Sesudah masa kerja

Hal tersebut berarti bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan kita mengacu pada pengertian hukum ketenagakerjaan yang lebih luas.

#### **4.3.2 LATIHAN**

1. Sebutkan apa saja ruang lingkup kependudukan;
2. Sebutkan apa saja ruang lingkup tenaga kerja;
3. Sebutkan apa saja ruang lingkup kependudukan serta kaitannya dengan ilmu-ilmu lainnya.

#### **4.3.3 RANGKUMAN**

Ruang lingkup demografi meliputi hal ihwal yang berkaitan dengan: jumlah, struktur, umur, jenis kelamin, agama, kelahiran, perkawinan, kehamilan, kematian, persebaran, mobilitas (vertikal dan horisontal). Ruang lingkup kependudukan meliputi jumlah, struktur, umur, jenis kelamin, agama, kelahiran, perkawinan, kehamilan, kematian, persebaran, mobilitas (vertikal dan horisontal) dikaitkan dengan variabel lain yaitu sosial, ekonomi, budaya, lingkungan, politik dan keamanan.

Hukum merupakan sekumpulan peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang, dengan tujuan mengatur kehidupan bermasyarakat dan terdapat sanksi. Sedangkan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dengan demikian, yang dimaksud

dengan hukum ketenagakerjaan adalah seluruh peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang, mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

#### 4.3.4 TES FORMATIF 3

► ***Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.***

1. Ruang Lingkup Demografi meliputi:
  - a. jumlah, struktur, dan umur penduduk
  - b. jenis kelamin, agama, kelahiran, perkawinan, kehamilan, kematian, persebaran, mobilitas
  - c. mobilitas (vertikal dan horisontal), umur dan pertumbuhan
  - d. jumlah, struktur, umur, jenis kelamin, agama, kelahiran, perkawinan, kehamilan, kematian, persebaran, mobilitas (vertikal dan horisontal).
2. Ruang Lingkup Kependudukan meliputi:
  - a. jumlah, struktur, umur, jenis kelamin, agama, kelahiran, perkawinan, kehamilan, kematian, persebaran, mobilitas (vertikal dan horisontal).
  - b. sosial, ekonomi, budaya, lingkungan, politik dan keamanan
  - c. variabel demografi dikaitkan dengan faktor sosial, ekonomi, budaya, lingkungan, politik dan keamanan
  - d. pertumbuhan penduduk (proyeksi penduduk) pada masa yang akan datang.
3. Pernyataan di bawah ini salah, kecuali:
  - a. studi kependudukan (*population studies*) lebih sempit dari kajian demografi
  - b. studi kependudukan (*population studies*) merupakan induk ilmu dari kajian demografi
  - c. studi kependudukan memahami struktur dan proses kependudukan di suatu daerah, dengan melibatkan faktor-faktor non demografis seperti faktor sosial, ekonomi, budaya, lingkungan, politik dan keamanan
  - d. tidak ada jawaban yang benar

4. Pilih pernyataan di bawah yang paling tepat:
  - a. demografi ilmu pengetahuan yang mempelajari penduduk (suatu wilayah terutama mengenai jumlah)
  - b. kependudukan ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang kelahiran dan kematian penduduk
  - c. kependudukan adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang fertilitas dan mortalitas
  - d. demografi adalah ilmu yang mempelajari jumlah, persebaran, territorial, dan komposisi penduduk serta perubahan-perubahannya dan sebab-sebab perubahan itu, yang biasanya timbul karena natalitas (fertilitas), mortalitas, gerak teritorial, (migrasi) dan mobilitas social (perubahan status).
  
5. Pernyataan di bawah ini benar, kecuali:
  - a. demografi merupakan induk ilmu dari kependudukan
  - b. data kependudukan sangat diperlukan dalam SIM pembangunan
  - c. data penduduk menurut umur sangat penting dalam perencanaan pendidikan
  - d. di era globalisasi menempatkan penduduk sebagai modal, kekuatan, sasaran, pelaku dan sekaligus tujuan pembangunan adalah hal yang sangat merugikan.

## 5. Kunci Jawaban Test Formatif

No.	Test Formatif 1	Test Formatif 2	Test Formatif 3
1	d	d	d
2	d	d	c
3	d	d	c
4	d	a	d
5	d	c	d



## POKOK BAHASAN 2

### STRUKTUR PENDUDUK

#### I. Pendahuluan

Struktur penduduk di suatu wilayah meliputi jumlah, persebaran, dan komposisi penduduk. Struktur penduduk di suatu wilayah tersebut selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu dikarenakan proses demografi yaitu kelahiran, kematian, dan migrasi. Oleh karena struktur penduduk yang dinamis atau senantiasa mengalami perubahan dari waktu ke waktu, maka perlu sekali untuk mengetahui komposisi penduduk di suatu wilayah. Hal ini dikarenakan komposisi penduduk dapat memberikan gambaran mengenai pengelompokan penduduk berdasarkan kriteria tertentu. Sejalan dengan pendapat Ida Bagoes Mantra yang mengungkapkan bahwa komposisi penduduk sendiri adalah pengelompokan penduduk atas variabel-variabel tertentu (Mantra, Bagoes Ida, 2000: 23).

Melalui komposisi penduduk akan diperoleh berbagai data mengenai penduduk menurut jenis kelamin dan pengelompokan umur. Demikian, nantinya akan dapat diketahui kelompok umur produktif dan tidak produktif. Hal ini akan memudahkan pemerintah di suatu negara untuk meramalkan kebijakan apa yang akan diambil ketika melakukan pembangunan. Sebagai gambaran, apabila di suatu wilayah negara struktur penduduknya paling banyak pada kelompok umur 9-14 tahun, maka bidang pembangunan dapat ditekankan pada pengembangan pendidikan dan pemenuhan sarana prasarana pendidikan tersebut. Hal ini akan menunjang keberhasilan pembangunan sumber daya manusia di masa depan.

#### 2. Tujuan Pembelajaran Umum

Setelah mengikuti materi ini Praja dapat mengetahui dan memahami struktur penduduk.

### 3. Tujuan Pembelajaran Khusus

Setelah membaca modul ini, mahasiswa/praja akan dapat:

- a. menjelaskan komposisi penduduk
- b. menjelaskan kepadatan penduduk
- c. menjelaskan struktur umur
- d. menjelaskan struktur sosial

### 4. Kegiatan Belajar

#### 4.1 KEGIATAN BELAJAR 1

#### ***KOMPOSISI PENDUDUK***

##### **4.1.1 URAIAN DAN CONTOH**

Komposisi penduduk adalah pengelompokan penduduk atas dasar kriteria tertentu misalnya secara geografis, biologis, sosial dan ekonomi. Komposisi penduduk dalam arti demografi adalah komposisi penduduk menurut umur dan jenis kelamin. Kedua variabel ini sangat memengaruhi pertumbuhan penduduk di masa yang akan datang. Komposisi penduduk menurut umur dan jenis kelamin merupakan yang terpenting. Komposisi menurut umur dan jenis kelamin ini sangat penting bagi pemerintah sebuah negara untuk menentukan kebijakan kependudukan mereka untuk beberapa tahun ke depan.

#### **□ Macam-macam Pengelompokan Penduduk:**

##### **1. Berdasarkan aspek biologis**

Misalnya: penduduk di suatu desa digolongkan berdasarkan umur dan jenis kelamin. Komposisi penduduk berdasarkan umur dan jenis kelamin. Umur penduduk dikelompokkan menjadi 3 yaitu:

- Umur 0-14 tahun dinamakan usia muda/usia belum produktif.
- Umur 15-64 tahun dinamakan usia dewasa/usia kerja/usia produktif.
- Umur 65 tahun ke atas dinamakan usia tua/usia tak produktif/usia jompo.

## 2. Berdasarkan aspek sosial

Misalnya: penduduk digolongkan berdasarkan tingkat pendidikan dan status perkawinan. Komposisi penduduk menurut pendidikan Berdasarkan tingkat atau jenjang pendidikan yang telah ditamatkan penduduk dapat dikelompokkan dalam tingkat SD, SLTP, SLTA, dan Perguruan Tinggi. Pengelompokkan ini dapat digunakan untuk menentukan besarnya tingkat pendidikan penduduk.

## 3. Berdasarkan aspek ekonomis

Misalnya: penduduk digolongkan berdasarkan jenis pekerjaan dan tingkat pendapatan. Komposisi penduduk menurut pekerjaan Penduduk dapat dikelompokkan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan oleh tiap orang. Pekerjaan-pekerjaan tersebut antara lain pegawai negeri sipil, TNI, POLRI, buruh, pedagang, petani, pengusaha dan sopir.

## 4. Berdasarkan aspek geografis

Misalnya: penduduk di golongan berdasarkan lokasi tempat tinggal. Tempat tinggal yang sering digunakan dalam komposisi ini adalah tempat tinggal penduduk di desa dan di kota. Ciri khas negara agraris seperti Indonesia adalah sebagian besar penduduk tinggal di desa.

### ❑ Komposisi Penduduk Dalam Demografi:

#### 1. Komposisi penduduk berdasarkan usia

Komposisi penduduk berdasarkan usia dapat dibuat dalam bentuk usia tunggal, seperti 0, 1, 2, 3, 4, sampai 60 tahun atau lebih. Komposisi penduduk dapat juga dibuat berdasarkan interval usia tertentu, seperti 0–5 (usia balita), 6–12 (usia SD), 13–15 (usia SMP), 16–18 (usia SMA), 19–24 (usia Perguruan Tinggi), 25–60 (usia dewasa), dan >60 (usia lanjut). Selain itu komposisi penduduk juga dapat didasarkan terhadap usia produktif dan usia nonproduktif, misalnya: usia 0–14 (usia belum produktif), 15–64 (usia produktif), dan usia >65 (tidak produktif).

Contoh penggunaan data komposisi penduduk berdasarkan usia adalah dalam perencanaan program Wajib Belajar (Wajar). Dengan mengamati dan menganalisis jumlah penduduk tiap-tiap

kelompok usia maka dapat diketahui berapa jumlah anak yang harus bersekolah, sarana dan usia prasarananya, berapa jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan tersebut, berapa jumlah sekolah yang dapat melayani kegiatan belajar mengajar, dan lain-lainnya. Contoh berdasarkan usia produktif dan usia non-produktif, yaitu dalam perencanaan pembangunan nasional. Dengan mengetahui jumlah penduduk tiap tingkatan usia maka dapat dirancang bentuk dan arah pembangunan, apakah akan dikembangkan pembangunan yang padat modal atau padat karya. Data komposisi penduduk berdasarkan usia juga dapat digunakan menghitung kebutuhan serta cadangan pangan nasional.

Komposisi penduduk berdasarkan usia produktif dan nonproduktif dapat digunakan untuk menghitung angka ketergantungan (*dependency ratio*). Angka ini penting diketahui karena dapat memperkirakan beban tiap penduduk nonproduktif untuk menopang kebutuhan hidupnya. Permasalahan dalam komposisi penduduk lainnya adalah apabila jumlah penduduk dengan usia di bawah 15 tahun dan usia di atas 65 tahun jumlahnya lebih besar dibandingkan penduduk dengan usia produktif (15-65 th). Hal tersebut dapat menyebabkan penduduk usia produktif menanggung hidup seluruh penduduk usia nonproduktif. Penduduk usia produktif akan terbebani oleh penduduk yang tidak berkualitas untuk menjadi manusia yang bermanfaat bagi mereka sendiri, keluarga, maupun masyarakat.

Semakin besar angka ketergantungan, akan semakin besar pula beban penduduk dalam menopang kehidupan dan akan memengaruhi komposisi penduduk. Hal ini biasanya terjadi di negara berkembang dan terbelakang, dimana angka ketergantungan umumnya masih besar. Artinya jumlah penduduk usia non produktif jumlahnya masih besar, sehingga penduduk usia produktif harus menanggung kehidupan penduduk usia non produktif yang jumlahnya lebih banyak. Sebaliknya, jika semakin kecil angka ketergantungan, akan semakin kecil pula beban dalam menopang kehidupan penduduk usia nonproduktif.

$$\text{Rasio Beban Tanggungan} = \frac{\text{Penduduk Usia Nonproduktif}}{\text{Penduduk Produktif}} \times 100 \%$$

Coba Anda hitung rasio tanggungan penduduk Indonesia tahun 2000 dengan menggunakan data tabel di bawah ini.

**Tabel 1** Jumlah penduduk Indonesia menurut umur dan jenis kelamin tahun 2000

Kelompok Umur (Tahun)	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
0 – 4	10.295.701	10.006.675	20.302.376
5 – 9	10.433.908	10.060.226	20.494.134
10 – 14	10.460.908	9.992.824	20.453.732
15 – 19	10.649.348	10.500.169	21.149.517
20 – 24	9.267.464	10.020.637	19.258.101
25 – 29	9.130.504	9.510.433	18.640.937
30 – 34	8.204.302	8.195.418	16.399.720
35 – 39	7.430.840	7.471.386	14.904.226
40 – 44	6.433.438	6.034.410	12.467.848
45 – 49	5.087.252	4.568.753	9.656.005
50 – 54	3.791.185	3.593.783	7.384.968
55 – 59	2.883.226	2.795.438	5.678.664
60 – 64	2.597.076	2.723.943	5.321.019
65 – 69	1.666.191	1.898.735	3.564.926
70 – 74	1.369.190	1.468.847	2.837.037
75+	1.257.526	1.459.459	2.716.985
Jumlah	100.929.059	100.301.136	201.230.195

## 2. Komposisi Penduduk Menurut Jenis Kelamin

Komposisi penduduk menurut jenis kelamin adalah pengelompokan penduduk berdasarkan jenis kelaminnya. Komposisi ini untuk mengetahui perbandingan antara jumlah penduduk laki-laki dan perempuan dalam satu wilayah tertentu. Adanya ketidakseimbangan jumlah penduduk laki-laki dan perempuan (rasio jenis kelamin) dapat mengakibatkan rendahnya fertilitas dan rendahnya angka pertumbuhan penduduk. Perbandingan (rasio) jenis kelamin dapat diketahui dengan rumus berikut ini.

$$RJK = \frac{L}{P} \times k$$

Keterangan RJK : rasio jenis kelamin  
 L : jumlah penduduk laki-laki  
 P : jumlah penduduk perempuan  
 k : bilangan konstan dengan nilai 1.000

Besar kecilnya rasio jenis kelamin di suatu daerah akan dipengaruhi oleh:

- a. *Sex ratio at birth* atau rasio jenis kelamin pada waktu kelahiran. Di beberapa negara umumnya berkisar antara 103-105 bayi laki-laki per 100 bayi perempuan.
- b. Pola *mortalitas* (kematian) antara laki-laki dan perempuan, jika kematian laki-laki lebih besar daripada angka kematian perempuan, maka rasio jenis kelamin akan makin kecil.
- c. Pola *migrasi* antara penduduk laki-laki dan penduduk perempuan, jika suatu daerah banyak penduduk perempuan yang bermigrasi keluar daerah, maka rasio jenis kelaminnya akan besar, demikian sebaliknya jika banyak penduduk laki-laki yang bermigrasi keluar, maka rasio jenis kelamin juga akan rendah.

#### 4.1.2 LATIHAN

1. Apa yang dimaksud dengan komposisi penduduk?
2. Sebutkan macam-macam pengelompokan penduduk?
3. Sebutkan macam-macam komposisi penduduk?

#### 4.1.3 RANGKUMAN

Komposisi penduduk adalah pengelompokan penduduk atas dasar kriteria tertentu misalnya secara geografis, biologis, sosial dan ekonomi. Pengelompokan Penduduk dibagi menjadi 3 yaitu: Berdasarkan aspek biologis, berdasarkan aspek sosial, dan berdasarkan aspek ekonomis.

Sedangkan komposisi penduduk dalam arti demografi adalah komposisi penduduk menurut umur dan jenis kelamin. Komposisi penduduk berdasarkan umur dapat dibuat dalam bentuk usia tunggal, seperti 0, 1, 2, 3, 4, sampai 60 tahun atau lebih. Komposisi penduduk dapat juga dibuat berdasarkan interval usia tertentu, seperti 0–5 (usia balita), 6–12 (usia SD), 13–15 (usia SMP), 16–18 (usia SMA), 19–24 (usia Perguruan Tinggi), 25–60 (usia dewasa), dan >60 (usia lanjut). Selain itu komposisi penduduk juga dapat didasarkan terhadap usia produktif dan usia nonproduktif, misalnya: usia 0–14 (usia belum produktif), 15–64 (usia produktif), dan usia >65 (tidak produktif). Sedangkan komposisi penduduk menurut jenis kelamin adalah pengelompokan penduduk berdasarkan jenis kelaminnya. Komposisi ini untuk mengetahui perbandingan antara jumlah penduduk laki-laki dan perempuan dalam

satu wilayah tertentu. Adanya ketidakseimbangan jumlah penduduk laki-laki dan perempuan (rasio jenis kelamin) dapat mengakibatkan rendahnya fertilitas dan rendahnya angka pertumbuhan penduduk.

#### 4.1.4 TES FORMATIF 1

► ***Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.***

1. Pilih pernyataan yang tepat tentang komposisi penduduk:
  - a. Komposisi penduduk adalah pengelompokan penduduk atas dasar kriteria tertentu misalnya secara geografis, biologis, sosial dan ekonomi.
  - b. Komposisi penduduk dalam arti demografi adalah komposisi penduduk menurut umur dan jenis kelamin.
  - c. Komposisi menurut umur dan jenis kelamin ini sangat penting bagi pemerintah sebuah negara untuk menentukan kebijakan kependudukan mereka untuk beberapa tahun ke depan.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
2. Macam-macam Pengelompokan Penduduk di antaranya:
  - a. Berdasarkan aspek biologis
  - b. Berdasarkan aspek sosial
  - c. Berdasarkan aspek ekonomis
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
3. Pernyataan yang paling tepat tentang komposisi kependudukan adalah:
  - a. Komposisi penduduk berdasarkan usia produktif dan nonproduktif dapat digunakan untuk menghitung angka ketergantungan
  - b. Penggunaan data komposisi penduduk berdasarkan usia adalah dalam perencanaan program Wajib Belajar (Wajar) kependudukan hanya mempelajari statistik penduduk
  - c. Semakin besar angka ketergantungan, akan semakin besar pula beban penduduk dalam menopang kehidupan dan akan memengaruhi komposisi penduduk
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.

4. Komposisi penduduk dalam demografi dibagi menjadi 2 komposisi yaitu:
  - a. Berdasarkan usia dan jenis kelamin
  - b. *pure demography* dan *formal demography*
  - c. demos dan graphos
  - d. demografi murni dan studi kependudukan
  
5. Semua pernyataan besar kecil rasio dibawah ini **benar** kecuali:
  - a. *Sex ratio at birth* atau rasio jenis kelamin pada waktu kelahiran. Di beberapa negara umumnya berkisar antara 103-105 bayi laki-laki per 100 bayi perempuan.
  - b. Pola mortalitas (kematian) antara laki-laki dan perempuan, jika kematian laki-laki lebih besar daripada angka kematian perempuan, maka rasio jenis kelamin akan makin kecil.
  - c. Pola Pikir adalah cara menilai dan memberikan kesimpulan terhadap sesuatu berdasarkan sudut pandang tertentu. Pola adalah bentuk atau model. Dengan demikian pola pikir itu sebenarnya adalah bentuk pikir atau cara kita berpikir yang disebut “Mindset”.
  - d. Pola migrasi antara penduduk laki-laki dan penduduk perempuan, jika suatu daerah banyak penduduk perempuan yang bermigrasi keluar daerah, maka rasio jenis kelaminnya akan besar, demikian sebaliknya jika banyak penduduk laki-laki yang bermigrasi keluar, maka rasio jenis kelamin juga akan rendah.

## 4.2 KEGIATAN BELAJAR 2

### **KEPADATAN PENDUDUK**

#### **4.2.1 URAIAN DAN CONTOH**

Pertumbuhan penduduk adalah perubahan jumlah penduduk suatu wilayah dalam jangka waktu tertentu. Pertumbuhan penduduk terjadi apabila jumlah kelahiran lebih besar dari jumlah kematian, sedangkan jumlah pendaatang tidak lebih sedikit dari jumlah penduduk yang pergi dari tempat tersebut

Pertumbuhan penduduk di suatu wilayah atau Negara disebabkan oleh factor demografi anatra lain:

1. Perumbuhan penduduk alami ( $P_a$ ) adalah selisih antara kelahiran ( $L$ ) dengankematian ( $M$ )

$$P_a = (L - M) + (M_t - M_o)$$

2. Pertumbuhan penduduk total ( $P_t$ ) adalah selisih antara jumlah kelahiran ( $L$ ) dengan kematian ( $M$ ) ditambah dengan selisih penduduk migrasi masuk ( $M_t$ ) dan migrasi keluar ( $M_o$ )

$$P_t = (L - M) + (M_t - M_o)$$

3. Angka kelahiran (Fertilitas)

Angka kelahiran adalah angka lahir hidup setiap 1000 penduduk dalam 1 tahun

$$\text{Angka Kelahiran} = \frac{\text{Jumlah bayi lahir dalam 1 tahun}}{\text{Jumlah penduduk}} \times 1000$$

4. Angka Kematian (Mortalitas)

Angka kematian adalah angka yang menunjukkan jumlah orang yang meninggal dalam satu tahun dari setiap 1000 penduduk.

$$\text{Angka kematian} = \frac{\text{Jumlah kematian dalam 1 tahun}}{\text{Jumlah penduduk}} \times 1000$$

5. Migrasi adalah perpindahan penduduk dari satu tempat ke tempat lain untuk menetap.

Contohnya: transmigrasi, urbanisasi, emigrasi, imigrasi.

Kepadatan penduduk adalah total jumlah penduduk suatu wilayah pertotal luaslahan ( $\text{km}^2$ ). Kepadatan penduduk ini menunjukkan jumlah rata-rata penduduk pada setiap  $\text{km}^2$  dalam suatu wilayah. Perhitungan kepadatan penduduk suatu wilayah dapat dibedakan menjadi tiga yaitu:

### 1. Kepadatan Penduduk Kasar

Kepadatan penduduk kasar adalah kepadatan penduduk per satuan luas

$$\text{Kepadatan penduduk kasar} = \frac{\text{Jumlah penduduk (Jiwa)}}{\text{Luas lahan (Km}^2\text{)}}$$

## 2. **Kepadatan Penduduk Fisiologis**

Kepadatan fisiologis adalah jumlah penduduk per luas lahan pertanian (km<sup>2</sup>)

$$\text{Kepadatan fisiologis} = \frac{\text{Jumlah penduduk (Jiwa)}}{\text{Luas lahan pertanian (Km}^2\text{)}}$$

## 3. **Kepadatan Penduduk Ekonomi**

Kepadatan penduduk ekonomi adalah perbandingan antara jumlah penduduk dan luas lahan menurut kapasitas produksinya.

### □ **Dampak kepadatan penduduk**

#### 1. **Ketersediaan Udara Bersih (O<sub>2</sub>)**

Udara bersih merupakan kebutuhan mutlak bagi kelangsungan hidup manusia. Udara bersih banyak mengandung oksigen. Semakin banyak jumlah penduduk berarti semakin banyak oksigen yang diperlukan. Namun kebersihan udara tidak semata-mata ditentukan oleh kadar oksigen saja. Gas-gas lain yang ada di udara seperti karbon dioksida, oksigen nitrogen, dan oksigen belerang juga memengaruhi kualitas udara. Apabila kandungan gas-gas ini meningkat, maka dapat dikatakan bahwa udara telah tercemar. Bertambahnya pemukiman, alat transportasi, dan kawasan industri yang menggunakan bahan bakar fosil (minyak bumi, bensin, solar, dan batu bara) mengakibatkan kadar CO<sub>2</sub> dan CO di udara semakin tinggi. Berbagai kegiatan industri juga menghasilkan gas-gas pencemar seperti oksida nitrogen (NO<sub>x</sub>) dan oksida belerang (SO<sub>x</sub>) di udara. Zat-zat sisa itu dihasilkan akibat dari pembakaran yang tidak sempurna. Jadi dapat dikatakan bahwa akan semakin sulit mencari udara bersih di daerah perkotaan dan kawasan industri. Padahal penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesehatan seseorang akan menurun dengan banyaknya zat pencemar di udara. Idealnya semakin tinggi kepadatan penduduk, maka kebutuhan oksigen semakin banyak. Oleh karena itu pemerintah kota di setiap wilayah gencar mengkampanyekan penanaman pepohonan. Selain sebagai penyejuk dan keindahan, pepohonan berfungsi sebagai hutan kota untuk menurunkan tingkat pencemaran udara.

## **2. Ketersediaan pangan**

Dengan bertambahnya jumlah populasi penduduk, maka jumlah makanan yang diperlukan juga semakin banyak. Ketidakseimbangan antara bertambahnya jumlah penduduk dengan bertambahnya produksi pangan sangat memengaruhi kualitas hidup manusia. Akibatnya penduduk dapat kekurangan gizi atau bahkan kurang pangan. Di kota-kota besar, lahan pertanian boleh dikatakan hamper tidak ada lagi. Sebagian besar lahan pertanian di kota digunakan untuk lahan pembangunan pabrik, perumahan, kantor, dan pusat perbelanjaan. Untuk memenuhi kebutuhan pangan masyarakat kota sangat tergantung dengan tersedianya pangan dari desa. Kenaikan jumlah penduduk akan meningkat pula kebutuhan pangan dan lahan.

Thomas Robert Maltus seorang sosiolog Inggris, mengemukakan teori yang berjudul *Essay on The Principle of Population*. Maltus menyimpulkan bahwa pertambahan penduduk mengikuti deret ukur, sedangkan pertambahan produksi pangan mengikuti deret hitung. Jadi semakin meningkat pertumbuhan penduduk, semakin tinggi pulakebutuhan pangan. Padahal pertumbuhan penduduk lebih cepat daripada pertumbuhan produksi pangan. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya kekurangan pangan. Oleh karena itu peningkatan produksi pangan perlu digalakkan. Penduduk yang kekurangan makanan akan menyebabkan gangguan pada fungsi kerja tubuh dan dapat terjangkit penyakit seperti busung lapar, anemia, dan beri-beri.

## **3. Ketersediaan lahan**

Kepadatan penduduk mendorong peningkatan kebutuhan lahan, baik lahan untuk tempat tinggal, sarana penunjang kehidupan, industri, tempat pertanian, dan sebagainya. Untuk mengatasi kekurangan lahan, sering dilakukan dengan memanfaatkan lahan pertanian produktif untuk perumahan dan pembangunan sarana dan prasarana kehidupan. Selain itu pembukaan hutan juga sering dilakukan untuk membangun areal industri, perkebunan, dan pertanian. Meskipun

hal ini dapat dianggap sebagai solusi, sesungguhnya kegiatan itu merusak lingkungan hidup yang dapat mengganggu keseimbangan lingkungan. Jadi peluang terjadinya kerusakan lingkungan akan meningkat seiring dengan bertambahnya kepadatan penduduk.

#### **4. Ketersediaan Air Bersih**

Air bersih yang digunakan sehari-hari sebagian besar berasal dari air tanah, air permukaan, dan air atmosfer. Jumlah air di bumi ini tetap, sedangkan jumlah penduduk makin bertambah dari tahun ke tahun. Meskipun 2/3 dari luasan bumi berupa air, namun tidak semua jenis air dapat digunakan secara langsung. Oleh karena itu persediaan air bersih yang terbatas dapat menimbulkan masalah yang cukup serius. Air bersih dibutuhkan oleh berbagai macam industri, untuk memenuhi kebutuhan penduduk, irigasi, ternak, dan sebagainya. Jumlah penduduk yang meningkat juga berarti semakin banyak sampah atau limbah yang dihasilkan.

#### **4.2.2 LATIHAN**

1. Apa yang dimaksud dengan Pertumbuhan penduduk?
2. Apa yang dimaksud dengan kepadatan penduduk?
3. Jelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan penduduk!
4. Bagaimana pengaruh kepadatan penduduk terhadap ketersediaan lahan?

#### **4.2.3 RANGKUMAN**

Kepadatan penduduk adalah total jumlah penduduk suatu wilayah per total luas lahan (km<sup>2</sup>). Kepadatan penduduk ini menunjukkan jumlah rata-rata penduduk pada setiap km<sup>2</sup> dalam suatu wilayah. Perhitungan kepadatan penduduk suatu wilayah dapat dibedakan menjadi tiga yaitu: Kepadatan penduduk kasar, kepadatan penduduk fisiologis, dan kepadatan penduduk ekonomi. Sedangkan dampak kepadatan penduduk dibagi menjadi empat yaitu: ketersediaan udara bersih, ketersediaan pangan, ketersediaan lahan, dan ketersediaan air bersih.

#### 4.2.4 TES FORMATIF 2

► **Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.**

1. Pilih pernyataan yang tepat tentang kepadatan penduduk:
  - a. Pertumbuhan penduduk adalah perubahan jumlah penduduk suatu wilayah dalam jangka waktu tertentu.
  - b. Pertumbuhan penduduk terjadi apabila jumlah kelahiran lebih besar dari jumlah kematian
  - c. Kepadatan penduduk adalah total jumlah penduduk suatu wilayah per total keseluruhan jumlah perpindahan penduduk
  - d. Jawaban a dan b benar
2. Yang termasuk perhitungan kepadatan penduduk suatu wilayah yaitu:
  - a. Kepadatan penduduk kasar
  - b. Kepadatan penduduk fisiologis
  - c. Kepadatan penduduk ekonomi
  - d. Jawaban a, b, dan c benar
3. Yang termasuk perhitungan kepadatan penduduk suatu wilayah yaitu:
  - a. Ketersediaan udara bersih (O<sub>2</sub>)
  - b. Ketersediaan pangan
  - c. Ketersediaan Lahan
  - d. Jawaban a, b, dan c benar
4. Dampak kepadatan penduduk terhadap kerusakan lingkungan adalah
  - a. Lingkungan akan semakin terjaga
  - b. Sistem diubah menjadi sistem sosialis (individu memiliki kebebasan)
  - c. Terjadinya kerusakan yang terus meningkat
  - d. Tersedianya lapangan kerja
5. Di bawah ini yang termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan penduduk *kecuali*:

- a. Perumbuhan penduduk alami
- b. Pertumbuhan penduduk total
- c. Perluasan lapangan kerja
- d. Angka kelahiran

### 4.3 KEGIATAN BELAJAR 3

## **STRUKTUR UMUR**

### 4.3.1 URAIAN DAN CONTOH

Komposisi penduduk adalah pengelompokan penduduk berdasarkan kriteria-kriteria tertentu sesuai dengan tujuan pengelompokan tersebut. Contoh pengelompokan penduduk, antara lain adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, agama, bahasa, mata pencaharian, pendidikan, tempat tinggal, jenis pekerjaan, dan lain-lain. Komposisi penduduk diperlukan dalam suatu negara karena dapat dijadikan dasar pengambilan kebijaksanaan dalam pelaksanaan pembangunan. Komposisi penduduk menurut umur dan jenis kelamin merupakan variabel yang sangat penting dalam demografi. Hal ini disebabkan karena dalam setiap pembahasan tentang masalah penduduk melibatkan variabel umur dan jenis kelamin.

Komposisi penduduk menurut umur disebut juga struktur penduduk. Struktur ini membagi umur dalam beberapa kelompok dengan interval tertentu. Struktur penduduk antara wilayah satu dengan yang lain berbeda-beda. Negara maju mempunyai struktur penduduk yang berbeda dengan negara yang sedang berkembang. Demikian pula struktur wilayah perkotaan akan berbeda dengan struktur penduduk wilayah pedesaan. Hal tersebut bisa terjadi karena dipengaruhi oleh tiga variabel demografi yaitu kelahiran, kematian, dan migrasi. Ketiga variabel tersebut saling berpengaruh satu dengan yang lain, jika salah satu berubah maka variabel yang lain juga ikut berubah. Faktor sosial ekonomi suatu wilayah akan memengaruhi struktur umur wilayah bersangkutan, berdasarkan ketiga variabel demografi tersebut

#### **❑ Struktur Penduduk berdasarkan umur**

Pengelompokkan penduduk menurut umur dapat digunakan untuk mengetahui apakah penduduk di suatu wilayah termasuk berstruktur umur muda atau tua. Penduduk suatu wilayah dianggap penduduk muda apabila penduduk usia dibawah 15 tahun mencapai sebesar 40 persen atau lebih dari jumlah seluruh penduduk. Sebaliknya penduduk disebut penduduk tua

apabila jumlah penduduk usia 65 tahun ke atas diatas 10 persen dari total penduduk.

Suatu bangsa yang mempunyai karakteristik penduduk muda akan mempunyai beban besar dalam investasi sosial untuk pemenuhan kebutuhan pelayanan dasar bagi anak-anak dibawah 15 tahun ini. Dalam hal ini pemerintah harus membangun sarana dan prasarana pelayanan dasar mulai dari perawatan Ibu hamil dan kelahiran bayi, bidan dan tenaga kesehatan lainnya, sarana untuk tumbuh kembang anak termasuk penyediaan imunisasi, penyediaan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar termasuk guru-guru dan sarana sekolah yang lain.

Sebaliknya, bangsa dengan ciri penduduk tua akan mengalami beban yang cukup besar dalam pembayaran pensiun, perawatan kesehatan fisik dan kejiwaan lanjut usia (lansia), pengaturan tempat tinggal dan lain lain. Penduduk Indonesia belum dianggap sebagai penduduk tua karena persen penduduk diatas 65 tahun masih kecil, namun karena jumlah penduduk yang besar, maka jumlah orang tua juga cukup besar untuk memperoleh perhatian dari pemerintah pusat maupun lokal.

#### ❑ **Piramida penduduk terdiri dari 3 jenis, yaitu:**

- **Piramida Penduduk Muda:**

Piramida ini menggambarkan komposisi penduduk dalam pertumbuhan dan sedang berkembang. Jumlah angka kelahiran lebih besar daripada jumlah kematian. Bentuk ini umumnya kita lihat pada negara-negara yang sedang berkembang. Misalnya: India, Brazil dan Indonesia.

- **Piramida Stationer:**

Bentuk piramida ini menggambarkan keadaan penduduk yang tetap (statis) sebab tingkat kematian rendah dan tingkat kelahiran tidak begitu tinggi. Piramida penduduk yang berbentuk system ini terdapat pada negara-negara yang maju seperti Swedia, Belanda dan Skandinavia.

- **Piramida Penduduk Tua:**

Bentuk piramida penduduk ini menggambarkan adanya penurunan tingkat kelahiran yang sangat pesat dan tingkat kematian yang kecil sekali. Apabila angka kelahiran jenis kelamin pria besar, maka suatu

Negara bias kekurangan penduduk. Negara yang bentuk piramida penduduknya seperti ini adalah Jerman, Inggris, Belgia dan Perancis.

### 4.3.2 LATIHAN

1. Jelaskan yang dimaksud dengan komposisi penduduk?
2. Jelaskan tentang struktur penduduk berdasarkan umur
3. Jelaskan dan sebutkan tentang piramida penduduk

### 4.3.3 RANGKUMAN

Komposisi penduduk adalah pengelompokan penduduk berdasarkan kriteria-kriteria tertentu sesuai dengan tujuan pengelompokan tersebut. Komposisi penduduk menurut umur disebut juga struktur penduduk. Struktur ini membagi umur dalam beberapa kelompok dengan interval tertentu. Pengelompokan penduduk menurut umur dapat digunakan untuk mengetahui apakah penduduk di suatu wilayah termasuk berstruktur umur muda atau tua. Penduduk suatu wilayah dianggap penduduk muda apabila Suatu bangsa yang mempunyai karakteristik penduduk muda akan mempunyai beban besar dalam investasi sosial untuk pemenuhan kebutuhan pelayanan dasar bagi anak-anak dibawah 15 tahun ini. Sebaliknya bangsa dengan ciri penduduk tua akan mengalami beban yang cukup besar dalam pembayaran pensiun, perawatan kesehatan fisik dan kejiwaan lanjut usia (lansia), pengaturan tempat tinggal dan lain lain. Piramida penduduk dibagi menjadi 3 jenis, yaitu: Piramida penduduk muda, piramida stationer, dan piramida penduduk tua.

### 4.3.4 TES FORMATIF 3

► *Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.*

1. Komposisi penduduk adalah:
  - a. Pengelompokan penduduk berdasarkan kriteria-kriteria tertentu
  - b. Pengelompokan umur berdasarkan kriteria-kriteria tertentu
  - c. Pengelompokan mata pencaharian berdasarkan kriteria-kriteria tertentu

- d. Pengelompokan pendidikan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu.
2. Pengelompokan penduduk berdasarkan umur dibagi menjadi dua yaitu:
    - a. Penduduk muda dan tua
    - b. Penduduk yang lahir dan meninggal
    - c. Penduduk berpendidikan dan tidak
    - d. Penduduk yang bekerja dan tidak
  3. Pilih pernyataan yang tepat dibawah ini:
    - a. Suatu bangsa yang mempunyai karakteristik penduduk muda akan mempunyai beban besar dalam investasi sosial untuk pemenuhan kebutuhan pelayanan dasar bagi anak-anak dibawah 15 tahun ini
    - b. Suatu bangsa dengan ciri penduduk tua akan mengalami beban yang cukup besar dalam pembayaran pensiun, perawatan kesehatan fisik dan kejiwaan lanjut usia (lansia), pengaturan tempat tinggal dan lain lain
    - c. Suatu bangsa yang mempunyai karakteristik penduduk berpendidikan akan mempunyai beban besar dalam investasi sosial untuk pemenuhan kebutuhan pelayanan dasar dalam pekerjaan.
    - d. Jawaban a dan b benar
  4. Yang termasuk piramida penduduk adalah:
    - a. Piramida Penduduk Muda
    - b. Piramida Stationer
    - c. Piramida Penduduk Tua
    - d. Jawaban a, b, dan c benar
  5. Pilih pernyataan yang tepat dibawah ini:
    - a. Piramida penduduk muda menggambarkan komposisi penduduk dalam pertumbuhan dan sedang berkembang.
    - b. Piramida stationer menggambarkan keadaan penduduk yang tetap (statis) sebab tingkat kematian rendah dan tingkat kelahiran tidak begitu tinggi.

- c. Piramida penduduk tua menggambarkan adanya penurunan tingkat kelahiran yang sangat pesat dan tingkat kematian yang kecil sekali.
- d. Jawaban a, b, dan c benar.

#### 4.4 KEGIATAN BELAJAR 4

### **STRUKTUR SOSIAL**

#### **4.4.1 URAIAN DAN CONTOH**

Struktur sosial berasal dari kata *structum* yang berarti menyusun, membangun untuk sebuah gedung dan lebih umum dipakai istilah konstruksi yang berarti kerangka. Kata konstruksi memang tidak lazim untuk bangunan masyarakat, sebagai istilah ilmiah dipakai kata struktur sosial. Pengertian struktur sosial menurut pendapat para ahli.

- **Soerjono Soekanto:**  
Struktur sosial diartikan sebagai hubungan timbal balik antara posisi-posisi sosial dan peranan-peranan sosial.
- **Koentjaraningrat:**  
Struktur sosial merupakan kerangka sosial yang dapat menggambarkan berbagai unsur dalam masyarakat.
- **E. R. Lanch:**  
Cita-cita tentang distribusi kekuasaan diantara individu dan kelompok sosial.
- **Raymond Flirth:**  
Pergaulan hidup manusia meliputi berbagai tipe kelompok yang terjadi dari banyak orang dan meliputi pula lembaga-lembaga di mana orang banyak tersebut ambil bagian.

Dari definisi tersebut diatas disimpulkan bahwa struktur sosial adalah kerangka sosial yang terbentuk dari hubungan antar unsur masyarakat yang dapat menentukan pilihan dan membuat keputusan untuk kepentingan bersama dalam suatu lingkungan sosial. Struktur sosial merupakan tatanan sosial dalam kehidupan masyarakat, yang di dalamnya terkandung hubungan timbal balik antara status dan peranan yang mengacu pada suatu keteraturan perilaku di dalam masyarakat.

Struktur sosial dalam suatu lingkungan masyarakat terbentuk karena unsur-unsur sosial dalam lingkungan tersebut telah melakukan interaksi dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu Struktur sosial ini berfungsi untuk menyelenggarakan tatanan kehidupan dari secara menyeluruh dalam segala aspek kehidupan. Dalam hal ini struktur sosial dapat dianalogikan seperti sebuah rantai yang membuat unsur-unsurnya terus berhubungan dan menciptakan keadaan yang teratur juga harmonis.

❑ **Ciri-ciri struktur sosial secara umum:**

- a. Bersifat abstrak, artinya tidak dapat dilihat dan tidak dapat diraba. Struktur sosial disini merupakan hierarki kedudukan dari tingkatan yang tertinggi sampai yang terendah, berfungsi sebagai saluran kekuasaan dan pengaturan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara menyeluruh.
- b. Terdapat dimensi vertikal dan horizontal, struktur sosial pada dimensi vertikal adalah hierarki status-status sosial dengan segala peranannya sehingga menjadi satu sistem yang tidak dapat dipisahkan dari struktur status yang tertinggi hingga struktur status yang terendah. Sedangkan pada struktur sosial yang memiliki dimensi horizontal, seluruh masyarakat berdasarkan karakteristiknya terbagi-bagi dalam kelompok-kelompok sosial yang memiliki karakter sama.
- c. Sebagai landasan sebuah proses sosial suatu masyarakat, artinya proses sosial yang terjadi dalam suatu struktur sosial termasuk cepat lambatnya proses itu sendiri sangat dipengaruhi oleh bagaimana bentuk struktur sosialnya.
- d. Merupakan bagian dari sistem pengaturan tata kelakuan dan pola hubungan masyarakat, artinya struktur sosial yang dimiliki suatu masyarakat berfungsi untuk mengatur berbagai bentuk hubungan antarindividu di dalam masyarakat tersebut.
- e. Struktur sosial selalu berkembang dan dapat berubah, struktur sosial merupakan tahapan perubahan dan perkembangan masyarakat yang mengandung dua pengertian, yaitu dalam struktur sosial terdapat peranan yang bersifat empiris dalam proses perubahan dan perkembangan, serta dalam setiap perubahan dan perkembangan tersebut terdapat tahap perhentian stabilitas, keteraturan, dan integrasi sosial yang berkesinambungan, sebelum terancam proses ketidakpuasan dalam tubuh masyarakat. Pada

ciri yang kelima ini dalam sosiologi sering digunakan untuk melukiskan keteraturan sosial atau keteraturan elemen-elemen dalam kehidupan masyarakat.

Berikut ini adalah tiga bentuk masyarakat berdasarkan ciri-ciri struktur sosial dan budayanya seperti yang dikemukakan oleh **Selo Soermardjan**:

1. Masyarakat sederhana, ciri-ciri struktur sosial dan budaya pada masyarakat sederhana adalah sebagai berikut:
  - a. Ikatan keluarga dan masyarakatnya sangat kuat.
  - b. Organisasi sosial berdasarkan tradisi turun-temurun.
  - c. Memiliki kepercayaan yang kuat terhadap kekuatan gaib.
  - d. Tidak memiliki lembaga-lembaga khusus, seperti lembaga pendidikan.
  - e. Hukum yang berlaku tidak tertulis.
  - f. Sebagian besar produksi hanya untuk keperluan keluarga sendiri atau untuk pasaran dalam skala kecil.
  - g. Kegiatan ekonomi dan sosial dilakukan secara gotong royong.
  
2. Masyarakat madya, ciri-ciri struktur sosial dan budaya pada masyarakat madya adalah sebagai berikut:
  - a. Ikatan keluarga masih kuat, tetapi hubungan dengan masyarakat setempat sudah mengendor.
  - b. Adat istiadat masih dihormati, tetapi mulai terbuka dengan pengaruh luar.
  - c. Timbulnya rasionalitas dalam cara berpikir sehingga kepercayaan-kepercayaan pada kekuasaan kekuatan gaib baru timbul apabila orang mulai kehabisan akal untuk menanggulangi suatu masalah.
  - d. Timbulnya lembaga-lembaga pendidikan formal sampai tingkat lanjutan.
  - e. Hukum tertulis mulai mendampingi hukum tidak tertulis.
  - f. Memberi kesempatan pada produksi pasar sehingga muncul diferensiasi dalam struktur masyarakat.
  - g. Gotong royong hanya untuk keperluan di kalangan tetangga dan

- kerabat, sedangkan kegiatan ekonomi dilakukan atas dasar uang.
- h. Masyarakat modern, ciri-ciri struktur sosial dan budaya
3. Masyarakat modern adalah sbegaia berikut ini:
- a. Hubungan sosial didasarkan atas kepentingan pribadi.
  - b. Hubungan dengan masyarakat lainnya sudah terbuka dan saling memengaruhi.
  - c. Kepercayaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi sangat kuat.
  - d. Terdapat stratifikasi sosial atas dasar keahlian.
  - e. Tingkat pendidikan formal tinggi.
  - f. Hukum yang berlaku sudah hukum tertulis.
  - g. Ekonomi hampir seluruhnya merupakan ekonomi pasar yang didasarkan atas penggunaan uang dan alat pembayaran lain.

#### **4.4.2 LATIHAN**

1. Jelaskan yang dimaksud dengan struktur sosial
2. Jelaskan dan sebutkan ciri-ciri struktur sosial
3. Jelaskan dan sebutkan bentuk masyarakat berdasarkan ciri-ciri struktur sosial dan budayanya.

#### **4.4.3 RANGKUMAN**

Struktur sosial berasal dari kata *structum* yang berarti menyusun, membangun untuk sebuah gedung dan lebih umum dipakai istilah konstruksi yang berarti kerangka. Dari definisi tersebut diatas disimpulkan bahwa struktur sosial adalah kerangka sosial yang terbentuk dari hubungan antar unsur masyarakat yang dapat menentukan pilihan dan membuat keputusan untuk kepentingan bersama dalam suatu lingkungan sosial. Struktur sosial dalam suatu lingkungan masyarakat terbentuk karena unsur-unsur sosial dalam lingkungan tersebut telah melakukan interaksi dalam jangka waktu yang lama. Ciri-ciri struktur sosial secara umum diantaranya: bersifat abstrak, terdapat dimensi vertikal dan horizontal, sebagai landasan sebuah proses sosial suatu masyarakat, merupakan bagian dari sistem pengaturan tata kelakuan dan pola hubungan masyarakat, truktur sosial selalu berkembang dan

dapat berubah. Tiga bentuk masyarakat berdasarkan ciri-ciri struktur sosial dan budayanya yaitu: masyarakat sederhana, masyarakat madya, dan masyarakat modern.

#### **4.4.4 TES FORMATIF 4**

► ***Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.***

1. Pakar sosiologi yang membahas struktur sosial kecuali:
  - a. Koentjaraningrat
  - b. E. R. Lanch
  - c. Josten Garden
  - d. Raymond Flirth
2. Berikut yang termasuk kedalam pengertian struktur sosial kecuali:
  - a. Struktur sosial diartikan sebagai hubungan timbal balik antara posisi-posisi sosial dan peranan-peranan sosial.
  - b. Struktur sosial merupakan kerangka sosial yang dapat menggambarkan berbagai unsur dalam masyarakat.
  - c. Perkara tentang penataan sosial di lingkungan hidup
  - d. Cita-cita tentang distribusi kekuasaan diantara individu dan kelompok sosial.
3. Berikut yang termasuk kedalam ciri-ciri struktur sosial secara umum kecuali:
  - a. Bersifat abstrak
  - b. Terdapat dimensi vertikal dan horizontal
  - c. Sebagai landasan sebuah proses sosial suatu masyarakat
  - d. Contoh interaksi sosial
4. Berikut adalah ciri-ciri struktur sosial pada masyarakat sederhana kecuali:
  - a. Ikatan keluarga dan masyarakatnya sangat kuat.
  - b. Organisasi sosial berdasarkan tradisi turun-temurun.
  - c. Memiliki kepercayaan yang kuat terhadap kekuatan gaib.
  - d. Timbulnya lembaga-lembaga pendidikan formal sampai tingkat lanjutan.

5. Berikut adalah ciri-ciri struktur sosial pada masyarakat modern kecuali:
- Hubungan sosial didasarkan atas kepentingan pribadi.
  - Hubungan dengan masyarakat lainnya sudah terbuka dan saling memengaruhi.
  - Kepercayaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi sangat kuat.
  - Memberi kesempatan pada produksi pasar sehingga muncul diferensiasi dalam struktur masyarakat.

**5. Kunci Jawaban Test Formatif**

No.	Test Formatif 1	Test Formatif 2	Test Formatif 3	Test Formatif 4	Test Formatif 5
1	d	d	a	c	d
2	d	d	a	c	d
3	d	d	d	d	d
4	a	c	d	d	d
5	c	c	d	d	c



## **POKOK BAHASAN 3**

### **KONDISI SOSIAL KEPENDUDUKAN**

#### **I. Pendahuluan**

**K**emajuan suatu bangsa sebagian besar ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), bukan oleh melimpahnya sumber daya alam (SDA) Negara tersebut. Jumlah penduduk yang besar akan bermanfaat jika kualitasnya tinggi. Sebaliknya, jika kualitasnya rendah, maka jumlah penduduk yang besar hanya akan menjadi beban bagi pembangunan. Kependudukan di Indonesia menjadi akar permasalahan bangsa kita saat ini. kemiskinan, pengangguran dan SDM yang masih rendah merupakan masalah yang terus dialami oleh bangsa kita.

Situasi kependudukan Indonesia saat ini dinilai masih kurang menguntungkan, baik yang berkaitan dengan kuantitas, kualitas, administrasi kependudukan, maupun mobilitas/persebarannya. Hasil Sensus Penduduk 2010 menunjukkan jumlah penduduk di Indonesia terus meningkat mencapai 237.6 juta jiwa pada tahun 2010 dengan laju pertumbuhan penduduk (LPP) yang cukup tinggi yaitu 1,49 persen pertahun naik dibandingkan dari 1,47 persen pertahun pada tahun 2000. Itu berarti tahun 2013 jumlah penduduk Indonesia diperkirakan telah berjumlah sekitar 250 juta jiwa. Jumlah penduduk yang besar ini telah membawa Indonesia menduduki posisi ke-4 sebagai negara dengan penduduk terbesar di dunia setelah China, India, dan Amerika Serikat.

Di Indonesia, pertumbuhan penduduk semakin meningkat, terutama di daerah perkotaan. Banyak masyarakat desa mencari kehidupan yang lebih baik di perkotaan. Mereka berfikir bahwa di perkotaan adalah sumber mata pencaharian terbesar dibandingkan di pedesaan. Mereka juga menganggap bahwa kehidupan di kota lebih baik daripada di desa. Namun, pada kenyataannya kehidupan di kota tidak sebaik yang mereka bayangkan. Selain peningkatan jumlah penduduk, tingkat pengangguran di kota juga semakin tinggi. Hal ini disebabkan karena meningkatnya laju urbanisasi di kota-kota besar dan kurangnya lapangan pekerjaan.

Penyebab ini mengakibatkan kekecewaan masyarakat desa yang sebelumnya telah menggantungkan harapannya di kota.

Berdasarkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau Human Development Index (HDI) yang diterbitkan oleh *United Nations Development Program* (UNDP) tahun 2011, Kualitas penduduk Indonesia masih berada di urutan bawah, dari 187 negara di dunia, Indonesia berada pada peringkat 124. Bahkan di kawasan Asia Tenggara, posisi Indonesia menempati urutan ke-6 dari 10 negara ASEAN. Sedangkan data Sensus Penduduk tahun 2010 menunjukkan tingkat pendidikan penduduk Indonesia masih sangat rendah, dimana 59,07% penduduk tercatat tidak tamat pendidikan dasar. Sementara itu, pembangunan dan persebaran penduduk di setiap daerah belum merata. Berdasarkan Sensus Penduduk 2010, Pulau Jawa masih menjadi wilayah terpadat di Indonesia, yaitu lebih dari separuh (57,5%) jumlah penduduk Indonesia menetap di pulau tersebut. Pulau terpadat kedua adalah Pulau Sumatera (21,3%), diikuti dengan Pulau Sulawesi (7,3%), Kalimantan (5,8%), dan sisanya sekitar 8% tersebar di pulau lainnya.

## **2. Tujuan Pembelajaran Umum**

Setelah mengikuti materi ini Praja dapat mengetahui dan memahami Kondisi Sosial Kependudukan di Indonesia.

## **3. Tujuan Pembelajaran Khusus**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa/praja akan dapat:

- a. menjelaskan kondisi penduduk perkotaan
- b. menjelaskan kondisi penduduk pedesaan
- c. menjelaskan perubahan penduduk dari waktu ke waktu
- d. menjelaskan teknik pro-rating
- e. menjelaskan pengukuran perkembangan penduduk

## **4. Kegiatan Belajar**

### **4.1 KEGIATAN BELAJAR 1**

#### ***KONDISI PENDUDUK PERKOTAAN***

##### **4.1.1 URAIAN DAN CONTOH**

Masyarakat perkotaan sering disebut juga urban community, adalah masyarakat yang tidak tertentu jumlah penduduknya. Pengertian kota

sendiri adalah suatu himpunan penduduk masalah yang tidak agraris, yang bertempat tinggal di dalam dan di sekitar suatu kegiatan ekonomi, pemerintah, kesenian, ilmu pengetahuan, dan sebagainya.

Kota merupakan suatu daerah yang memiliki ciri-ciri khusus yang dapat membedakannya dengan daerah desa, seperti pemusatan jumlah penduduk, pusat pemerintahan dan sarana dan prasarana penunjang aktivitas manusia yang relatif lebih lengkap di dibandingkan dengan daerah desa. Secara umum kota adalah tempat bermukimnya warga kota, tempat bekerja, tempat kegiatan dalam bidang ekonomi, pemerintah dan lain-lain.

Pertumbuhan kota adalah perubahan fisik kota sebagai akibat dari perkembangan masyarakat kota. Pertumbuhan kota berasal dari berbagai faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas dan kualitas hidup tenaga kerja (Glaeser et al, 1995). Secara teoritik Charles C. Olby (dalam Daldjoeni, 1992) menjelaskan adanya dua daya yang menyebabkan kota berekspansi atau memusat, yaitu daya sentripetal dan daya sentrifugal. Daya sentripetal adalah daya yang mendorong gerak ke dalam dari penduduk dan berbagai kegiatan usahanya, sedangkan daya sentrifugal adalah daya yang mendorong gerak keluar dari penduduk dan berbagai usahanya dan menciptakan disperse kegiatan manusia dan relokasi sektor-sektor dan zone-zone kota.

Terdapat faktor-faktor yang mendorong gerak sentripetal adalah:

- adanya berbagai pusat pelayanan, seperti pendidikan, pusat perbelanjaan, pusat hiburan dan sebagainya;
- mudahnya akses layanan transportasi seperti pelabuhan, stasiun kereta, terminal bus, serta jaringan jalan yang bagus;
- tersedianya beragam lapangan pekerjaan dengan tingkat upah yang lebih tinggi.

Sedangkan faktor-faktor yang mendorong gerak sentrifugal adalah:

- adanya gangguan yang berulang seperti macetnya lalu lintas, polusi, dan gangguan bunyi-bunyian yang menimbulkan rasa tidak nyaman;
- harga tanah, pajak maupun sewa di luar pusat kota yang lebih murah jika dibandingkan dengan pusat kota;
- keinginan untuk bertempat tinggal di luar pusat kota yang terasa lebih alami (Daldjoeni, 1992).

## ❑ Struktur Penduduk Kota

### 1. Segi Demografi

Ekspresi demografi dapat ditemui di kota-kota besar. Kota-kota sebagai pusat perdagangan, pusat pemerintahan dan pusat jasa lainnya menjadi daya tarik bagi penduduk di luar kota. Jenis kelamin dalam hal ini mempunyai arti penting, karena semua kehidupan sosial dipengaruhi oleh proporsi atau perbandingan jenis kelamin. Suatu kenyataan ialah bahwa pada umumnya kota lebih banyak dihuni oleh wanita daripada pria.

Struktur penduduk kota dari segi umur menunjukkan bahwa mereka lebih banyak tergolong dalam umur produktif. Kemungkinan besar adalah bahwa mereka yang berumur lebih dari 65 tahun atau mereka yang sudah pensiun lebih menyukai kehidupan dan suasana yang lebih tenang. Suasana ini terdapat di daerah-daerah pedesaan atau sub urban.

### 2. Segi Ekonomi

Struktur kota dari segi ini dapat dilihat dari jenis-jenis mata pencaharian penduduk atau warga kota. Sudah jelas bahwa jenis mata pencaharian penduduk kota adalah di bidang non agraris seperti pekerjaan-pekerjaan di bidang perdagangan, kepegawaian, pengangkutan dan di bidang jasa serta lain-lainnya. Dengan demikian struktur dari segi jenis-jenis mata pencaharian akan mengikuti fungsi dari suatu kota.

### 3. Segi Segregasi

Segregasi dapat dianalogkan dengan pemisahan yang dapat menimbulkan berbagai kelompok (clusters), sehingga kita sering mendengar adanya: kompleks perumahan pegawai bank, kompleks perumahan tentara, kompleks pertokoan, kompleks pecinan dan seterusnya. Segregasi ini ditimbulkan karena perbedaan suku, perbedaan pekerjaan, perbedaan strata sosial, perbedaan tingkat pendidikan dan masih beberapa sebab-sebab lainnya.

Segregasi menurut mata pencaharian dapat dilihat pada adanya kompleks perumahan pegawai, buruh, industriawan, pedagang dan seterusnya, sedangkan menurut perbedaan strata sosial dapat dilihat adanya kompleks golongan berada. Segregasi ini tidak akan menimbulkan masalah apabila ada saling pengertian, toleransi antara pihak-pihak yang bersangkutan.

## ❑ Ciri- Ciri Masyarakat Kota

Beberapa ciri-ciri sosial kehidupan masyarakat kota, antara lain:

### 1. Pelapisan Sosial Ekonomi

Perbedaan tingkat pendidikan dan status sosial dapat menimbulkan suatu keadaan yang heterogen. Heterogenitas tersebut dapat berlanjut dan memacu adanya persaingan, lebih-lebih jika penduduk di kota semakin bertambah banyak dan dengan adanya sekolah-sekolah yang beraneka ragam terjadilah berbagai spesialisasi di bidang keterampilan ataupun di bidang jenis mata pencaharian.

### 2. Individualisme

Perbedaan status sosial-ekonomi maupun kultural dapat menimbulkan sifat “individualisme”. Sifat kegotongroyongan yang murni sudah sangat jarang dapat dijumpai di kota. Pergaulan tatap muka secara langsung dan dalam ukuran waktu yang lama sudah jarang terjadi, karena komunikasi lewat telepon sudah menjadi alat penghubung yang bukan lagi merupakan suatu kemewahan. Selain itu karena tingkat pendidikan warga kota sudah cukup tinggi, maka segala persoalan diusahakan diselesaikan secara perorangan atau pribadi, tanpa meminta pertimbangan keluarga lain.

### 3. Toleransi Sosial

Kesibukan masing-masing warga kota dalam tempo yang cukup tinggi dapat mengurangi perhatiannya kepada sesamanya. Apabila ini berlebihan maka mereka mampu akan mempunyai sifat acuh tak acuh atau kurang mempunyai toleransi sosial. Di kota masalah ini dapat diatasi dengan adanya lembaga atau yayasan yang berkecimpung dalam bidang kemasyarakatan.

### 4. Jarak Sosial

Kepadatan penduduk di kota-kota memang pada umumnya dapat dikatakan cukup tinggi. Biasanya sudah melebihi 10.000 orang/km<sup>2</sup>. Jadi, secara fisik di jalan, di pasar, di toko, di bioskop dan di tempat yang lain warga kota berdekatan tetapi dari segi sosial berjauhan, karena perbedaan kebutuhan dan kepentingan.

## 5. Pelapisan Sosial

Perbedaan status, kepentingan dan situasi kondisi kehidupan kota mempunyai pengaruh terhadap sistem penilaian yang berbeda mengenai gejala-gejala yang timbul di kota. Penilaian dapat didasarkan pada latar belakang ekonomi, pendidikan dan filsafat. Perubahan dan variasi dapat terjadi, karena tidak ada kota yang sama persis struktur dan keadaannya.

### ❑ Sifat-Sifat Masyarakat Kota

Masyarakat kota adalah masyarakat yang anggota-anggotanya terdiri dari manusia yang bermacam-macam lapisan/ tingkatan hidup, pendidikan, kebudayaan dan lain-lain. Mayoritas penduduknya hidup berjenis-jenis usaha yang bersifat non-agraris. Masyarakat perkotaan memiliki sifat-sifat yang tampak menonjol yaitu:

#### 1. Sikap Kehidupan

Sikap kehidupan masyarakat kota cenderung pada individualisme/ egoisme yaitu masing-masing anggota masyarakat berusaha sendiri-sendiri tanpa terikat oleh anggota masyarakat lainnya, hal mana menggambarkan corak hubungan yang terbatas, dimana setiap individu mempunyai otonomi jiwa atau kemerdekaan untuk melakukan apa yang mereka inginkan.

#### 2. Tingkah Laku

Tingkah lakunya bergerak maju mempunyai sifat kreatif, radikal dan dinamis. Dari segi budaya masyarakat kota umumnya mempunyai tingkatan budaya yang lebih tinggi, karena kreativitas dan dinamikanya kehidupan kota lebih cepat menerima yang baru atau membuang sesuatu yang lama, lebih cepat mengadakan reaksi, lebih cepat menerima mode-mode dan kebiasaan-kebiasaan baru. Kedok peradaban yang diperolehnya ini dapat memberikan sesuatu perasaan harga diri yang lebih tinggi, jauh berbeda dengan seni budaya dalam masyarakat desa yang bersifat statis. Derajat kehidupan masyarakat kota beragam dengan corak sendiri-sendiri.

#### 3. Perwatakan

Perwatakannya cenderung pada sifat materialistis. Akibat dari sikap hidup yang egoism dan pandangan hidup yang radikal dan dinamis menyebabkan masyarakat kota lemah dalam segi religi, yang mana

menimbulkan efek-efek negative yang berbentuk tindakan amoral, indisipliner, kurang memperhatikan tanggungjawab sosial.

### ❑ Modernisasi

Modernisasi adalah proses pergeseran sikap dan mentalitas agar dapat hidup sesuai dengan tuntutan masa kini. Modernisasi kota merupakan sebuah proses transformasi atau berkembangnya kota dari keadaan sebelumnya yang kurang maju dan kurang berkembang menuju keadaan yang lebih baik, perkembangan berlaku pada bidang ekonomi, pendidikan, sosial dan lain sebagainya. Modernisasi kota bertujuan mencapai masyarakat yang lebih maju, berkembang dan sejahtera, hal ini dapat terjadi karena keterbukaan pada masyarakat sehingga dengan mudah menerima budaya dan keanekaragaman pemikiran yang ada. Kota berkembang karena adanya pertumbuhan populasi dan aktivitas dari penduduknya. Modernisasi merupakan hasil dari perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih. Perkembangan ini dapat dirasakan oleh orang-orang dari berbagai lapisan sosial yang ada, juga dari berbagai tempat, modernisasi menjangkau dari kota hingga desa. Sehingga saat ini masyarakat dapat melakukan berbagai hal dengan mudah, seperti contohnya, kemajuan teknologi, dulu orang mengerjakan tugas dengan cara menulis tangan, lalu ditemukan mesin ketik untuk mempermudah tugas tersebut, semakin lama mesin ketik berkembang lebih kompleks menjadi komputer.

Kita menerima banyak dampak positif dari modernisasi yang senantiasa terus berjalan. Pertama, pola pikir masyarakat yang dulunya irasional sekarang menjadi rasional (ilmiah), dulu seringkali masyarakat menyangkut pautkan suatu kejadian dengan hal-hal yang bersifat mistis, tetapi perkembangan pola pikir menyimpulkan suatu kejadian merupakan proses sebab-akibat, dan hal ini dapat dibuktikan dengan sesuatu yang ada pada realitas. Kedua, teknologi yang terus berkembang sangatlah membantu masyarakat dalam pemenuhan kebutuhannya. Selain dari dampak tersebut, tidak dapat dihindari pula dampak negative dari modernisasi.

*Pertama*, pola konsumtif masyarakat yang semakin meningkat dan hal ini menyebabkan persaingan yang tinggi, seperti contohnya dulu orang tidak diharuskan dan tidak terlalu memerlukan ponsel, tetapi kini ponsel merupakan kebutuhan yang sangat penting, tetapi semakin berkembangnya ponsel, orang-orang yang memiliki kelebihan uang selalu mengeluarkan dana untuk mengikuti perkembangan ponsel yang semakin canggih. *Kedua*, sikap individualistik dan apatis, teknologi menyebabkan manusia merasa tidak

membutuhkan orang lain, padahal sebenarnya manusia diciptakan sebagai makhluk sosial, contohnya penggunaan gadget yang salah, menyebabkan orang bersikap apatis terhadap lingkungan sekitarnya. Ketiga, meningkatnya kriminalitas di kota, karena kesenjangan sosial yang semakin jelas tampak pada kehidupan masyarakat kota, hal ini menyebabkan orang miskin semakin frustrasi dan perasaan tersebut mendorong untuk berbuat kriminal, selain itu kriminalitas juga terjadi dikarenakan menipisnya rasa kekeluargaan. Keempat, westernisasi, sifat kebarat-baratan tidak dapat kita hindari, seperti model pakaian yang terus berubah, dan ini membawa kita pada pola hidup konsumtif.

#### **4.1.2 LATIHAN**

1. Jelaskan yang dimaksud dengan masyarakat perkotaan dan kota?
2. Sebutkan dan jelaskan yang dimaksud dengan struktur penduduk kota?
3. Sebutkan dan jelaskan yang dimaksud ciri-ciri dan sifat-sifat masyarakat kota
4. Jelaskan yang dimaksud dengan modernisasi

#### **4.1.3 RANGKUMAN**

Masyarakat kota memiliki arti warga yang tinggal dan menetap di wilayah metropolitan atau ibukota yang menjadi pusat perekonomian dan segala macam hal yang dapat dijadikan sebagai sumber penghidupan dengan kegiatannya yang tiada henti setiap harinya. Kehidupan di perkotaan dapat dijadikan sebagai trend setter di berbagai wilayah lainnya.

Media komunikasi perkotaan jauh lebih unggul dibanding pedesaan. Sekarang, anak sekolah dasar pun telah mengetahui media internet. Jalur komunikasi tidak hanya melalui telepon ataupun handphone. Ini terjadi karena kemajuan teknologi dan berpusat di wilayah perkotaan dalam penyebarannya.

Masyarakat perkotaan mempunyai kehidupan yang lebih kompleks dibanding masyarakat pedesaan. Karena ciri khas perkotaan sebagai pusat kehidupan telah menjadi momok di setiap lapisan masyarakat. Oleh sebab itu, banyak terdapat hal-hal yang membuat warga desa tergiur untuk mencicipi kehidupan di kota, maka setiap tahunnya banyak

orang-orang desa yang merantau pergi kekota untuk mencari nafkah. Tetapi banyak pula yang akhirnya menjadi pengangguran karena tidak memiliki pendidikan dan pengalaman yang cukup.

#### 4.1.4 TES FORMATIF 1

► ***Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.***

1. Pilih pernyataan yang tepat tentang masyarakat perkotaan:
  - a. Masyarakat perkotaan sering disebut juga urban community
  - b. Masyarakat perkotaan adalah masyarakat yang tidak tertentu jumlah penduduknya
  - c. Masyarakat kota memiliki arti warga yang tinggal dan menetap di wilayah metropolitan atau ibukota.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
2. Pilih pernyataan yang tepat tentang perkotaan:
  - a. Kota adalah suatu himpunan penduduk yang tidak agraris
  - b. Kota memiliki ciri-ciri khusus yaitu pemusatan jumlah penduduk, pusat pemerintahan dan sarana dan prasarana penunjang aktivitas
  - c. Kota adalah tempat bermukimnya warga kota, tempat bekerja, tempat kegiatan dalam bidang ekonomi, pemerintah
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
3. Terdapat faktor-faktor yang mendorong gerak sentripetal diantaranya:
  - a. Adanya berbagai pusat pelayanan, seperti pendidikan, pusat perbelanjaan, pusat hiburan dan sebagainya.
  - b. Mudahnya akses layanan transportasi seperti pelabuhan, stasiun kereta, terminal bus, serta jaringan jalan yang bagus;
  - c. Harga tanah, pajak maupun sewa di luar pusat kota yang lebih murah jika dibandingkan dengan pusat kota;
  - d. Jawaban a, dan b benar.

4. Berikut ini adalah sifat-sifat masyarakat kota kecuali:
  - a. Sikap kehidupan masyarakat kota cenderung pada individualisme/egoism
  - b. Tingkah lakunya bergerak maju mempunyai sifat kreatif, radikal dan dinamis.
  - c. Perduli akan sesama dan perduli terhadap lingkungan
  - d. Perwatakannya cenderung pada sifat materialistis.
5. Berikut ini adalah pernyataan yang tepat tentang modernisasi kecuali:
  - a. Modernisasi adalah proses pergeseran sikap dan mentalitas agar dapat hidup sesuai dengan tuntutan masa kini.
  - b. Modernisasi kota merupakan sebuah proses transformasi kota dari keadaan kurang maju dan kurang berkembang menuju keadaan yang lebih baik
  - c. Perkembangan tersebut berlaku pada bidang perpabrikaan, pertanian, peternakan.
  - d. Perkembangan tersebut berlaku pada bidang ekonomi, pendidikan, sosial

## 4.2 KEGIATAN BELAJAR 2

### ***KONDISI PENDUDUK PEDESAAN***

#### **4.2.1 URAIAN DAN CONTOH**

Masyarakat pedesaan di Indonesia tergolong masyarakat yang sangat jauh tertinggal, hal ini disebabkan keberadaan wilayah yang jauh dari pusat pembangunan Nasional. Bahkan hampir tidak tersentuh oleh pembangunan Nasional. Beberapa metode dan pendekatan telah dikembangkan untuk memahami masalah dan membantu merumuskan kebijakan guna memecahkan masalah pembangunan pedesaan. Sejak tahun 1970an para pakar banyak yang memanfaatkan metode, pendekatan, dan logika berfikir survei verifikasi dalam meriset masalah sosial masyarakat pedesaan.

Masyarakat desa adalah komunitas yang tinggal di dalam satu daerah yang sama, yang bersatu dan bersama-sama, memiliki ikatan yang kuat dan sangat memengaruhi satu sama lain. Hal ini dikarenakan pada masyarakat desa tradisi itu masih sangat kuat dan kental. Bahkan terkadang tradisi ini juga sangat memengaruhi perkembangan desa, karena terlalu tinggi

menjunjung kepercayaan nenek moyang mengakibatkan sulitnya untuk melakukan pembaharuan desa. Di sisi lain banyak hal yang mengakibatkan sebuah desa sulit untuk mengalami pembaharuan, antara lain isolasi wilayah, yaitu desa yang wilayahnya berada jauh dari pusat ekonomi daerah, desa yang mengalami ketertinggalan di bidang pembangunan jalan dan sarana-sarana lainnya, sulitnya akses dari luar, bahkan desa yang mengalami kemiskinan dan keminiman tingkat pendidikan. Pada umumnya masyarakat desa diidentikkan dengan masyarakat petani, ini dikarenakan masyarakat pedesaan dominan bermata pencaharian dari hasil pertanian yang merupakan petani-petani miskin yang mata pencahariannya di bawah garis kemiskinan. Hal ini menunjukkan kesenjangan yang sangat jauh dari masyarakat perkotaan.

Sutardjo Kartohadikusuma mengemukakan bahwa desa adalah kesatuan hukum di mana bertempat tinggal suatu masyarakat pemerintahan sendiri. Menurut Bintarto, desa merupakan perwujudan atau kesatuan geografi, sosial, ekonomi, politik, dan kultural yang terdapat di situ (suatu daerah) dalam hubungannya dan pengaruhnya secara timbal-balik dengan daerah lain. Menurut Paul H. Landis, desa adalah penduduknya kurang dari 2.500 jiwa.

#### ❑ Ciri-ciri masyarakat pedesaan

- Di dalam masyarakat pedesaan memiliki hubungan yang lebih mendalam dan erat bila dibandingkan dengan masyarakat pedesaan lainnya di luar batas-batas wilayahnya.
- Sistem kehidupan umumnya berkelompok dengan dasar kekeluargaan (*gemeinschaft* atau paguyuban).
- Sebagian besar warga masyarakat hidup dari pertanian. Pekerjaan-pekerjaan yang bukan pertanian merupakan pekerjaan sampingan (*part time*) yang biasa mengisi waktu luang.
- Masyarakat tersebut homogen, seperti dalam hal mata pencaharian, agama, adat-istiadat dan sebagainya.

Ciri-ciri masyarakat pedesaan di Indonesia pada umumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

##### a. Homogenitas Sosial

Bahwa masyarakat desa pada umumnya terdiri dari satu atau beberapa kekerabatan saja, sehingga pola hidup tingkah laku

maupun kebudayaan sama/homogen. Oleh karena itu hidup di desa biasanya terasa tenteram aman dan tenang. Hal ini disebabkan oleh pola pikir, pola penyikap dan pola pandangan yang sama dari setiap warganya dalam menghadapi suatu masalah. Kebersamaan, kesederhanaan keserasian dan kemanunggalan selalu menjiwai setiap warga masyarakat desa tersebut.

**b. Hubungan Primer**

Pada masyarakat desa hubungan kekeluargaan dilakukan secara musyawarah. Mulai masalah-masalah umum/masalah bersama sampai masalah pribadi. Anggota masyarakat satu dengan yang lain saling mengenal secara intim. Pada masyarakat desa masalah kebersamaan dan gotong royong sangat diutamakan, walaupun secara materi mungkin sangat kurang atau tidak mengijinkan.

**c. Kontrol Sosial yang Ketat**

Di atas dikemukakan bahwa hubungan pada masyarakat pedesaan sangat intim dan diutamakan, sehingga setiap anggota masyarakatnya saling mengetahui masalah yang dihadapi anggota yang lain. Bahkan ikut mengurus terlalu jauh masalah dan kepentingan dari anggota masyarakat yang lain. Kekurangan dari salah satu anggota masyarakat, adalah merupakan kewajiban anggota yang lain untuk menyoroti dan membenahinya.

**d. Gotong Royong**

Nilai-nilai gotong royong pada masyarakat pedesaan tumbuh dengan subur dan membudaya. Semua masalah kehidupan dilaksanakan secara gotong royong, baik dalam arti gotong royong murni maupun gotong royong timbal balik. Gotong royong murni dan sukarela misalnya: melayat, mendirikan rumah dan sebagainya. Sedangkan gotong royong timbal balik misalnya: mengerjakan sawah, nyumbang dalam hajat tertentu dan sebagainya.

**e. Ikatan Sosial**

Setiap anggota masyarakat desa diikat dengan nilai-nilai adat dan kebudayaan secara ketat. Bagi anggota yang tidak memenuhi norma dan kaidah yang sudah disepakati, akan dihukum dan dikeluarkan dari ikatan sosial dengan cara mengucilkan/memencilkan. Oleh karena itu setiap anggota harus patuh dan taat melaksanakan

aturan yang ditentukan. Lebih-lebih bagi anggota yang baru datang, ia akan diakui menjadi anggota masyarakat tersebut (ikatan sosial tersebut).

**f. Magis Religius**

Kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa bagi masyarakat desa sangat mendalam. Bahkan setiap kegiatan kehidupan sehari-hari dijiwai bahkan diarahkan kepadanya. Sering kita jumpai orang Jawa mengadakan selamatan-selamatan untuk meminta rezeki, minta perlindungan, minta diampuni dan sebagainya.

**g. Pola Kehidupan**

Masyarakat desa bermata pencaharian di bidang agraris, baik pertanian, perkebunan, perikanan dan peternakan. Pada umumnya setiap anggota hanya mampu melaksanakan salah satu bidang kehidupan saja. Misalnya para petani, bahwa pertanian merupakan satu-satunya pekerjaan yang harus ia tekuni dengan baik. Bilamana bidang pertanian tersebut kegiatannya kosong, maka ia hanya menunggu sampai ada lagi kegiatan di bidang pertanian.

Di samping itu dalam mengolah pertanian semata-mata tetap/tidak ada perubahan atau kemajuan. Hal ini disebabkan pengetahuan dan keterampilan para petani yang masih kurang memadai. Oleh karena itu masyarakat desa sering dikatakan masyarakat yang statis dan menonton.

Sistem nilai budaya petani Indonesia antara lain sebagai berikut:

- a. Para petani di Indonesia terutama di Pulau Jawa pada dasarnya menganggap bahwa hidupnya itu sebagai sesuatu hal yang buruk, penuh dosa, kesengsaraan. Tetapi itu tidak berarti bahwa ia harus menghindari hidup yang nyata dan menghindarkan diri dengan bersembunyi di dalam kebatinan atau dengan bertapa, bahkan sebaliknya wajib menyadari keburukan hidup itu dengan jelas berlaku prihatin dan kemudian sebaik-baiknya dengan penuh usaha atau ikhtiar.
- b. Mereka beranggapan bahwa orang bekerja itu untuk hidup, dan kadang-kadang untuk mencapai kedudukannya.  
Mereka berorientasi pada masa ini (sekarang), kurang memperdulikan masa depan, mereka kurang mampu untuk itu. Bahkan kadang-kadang ia rindu masa lampau mengenang kekayaan

- masa lampau menanti datangnya kembali sang ratu adil yang membawa kekayaan bagi mereka).
- c. Mereka menganggap alam tidak menakutkan bila ada bencana alam atau bencana lain itu hanya merupakan sesuatu yang harus wajib diterima kurang adanya agar peristiwa-peristiwa macam itu tidak berulang kembali. Mereka cukup saja menyesuaikan diri dengan alam, kurang adanya usaha untuk menguasainya.
  - d. Dan untuk menghadapi alam mereka cukup dengan hidup bergotong-royong, mereka sadar bahwa dalam hidup itu tergantung kepada sesamanya.

### ❑ Sifat dan Hakikat Masyarakat Pedesaan

Masyarakat pedesaan yang agraris biasanya dipandang antara sepintas kilas dinilai oleh orang-orang kota sebagai masyarakat tenang damai dan harmonis sehingga oleh orang kota dianggap sebagai tempat untuk melepaskan lelah dari segala kesibukan, keramaian, dan keruwetan atau kekusutan pikir.

Maka tidak jarang orang kota melepaskan segala kelelahan dan kekusutan pikir tersebut pergilah mereka ke luar kota, karena merupakan tempat yang adem ayem, penuh ketenangan. Tetapi sebenarnya ketenangan masyarakat pedesaan itu hanyalah terbawa oleh sifat masyarakat itu yang oleh Ferdinand Tönnies diistilahkan dengan masyarakat *Gemeinschaft* (Paguyuban). Jadi Paguyuban masyarakat itulah yang menyebabkan orang-orang kota menilai sebagai masyarakat itu tenang harmonis, rukun dan damai dengan julukan masyarakat yang adem ayem.

Tetapi sebenarnya di dalam masyarakat pedesaan ini mengenal bermacam-macam gejala, khususnya hal ini merupakan sebab-sebab bahwa di dalam masyarakat pedesaan penuh dengan ketegangan-ketegangan sosial.

### ❑ Macam-macam Gejala Masyarakat Pedesaan

Gejala-gejala sosial pada masyarakat pedesaan adalah

#### a. Konflik (Pertengkar)

Pertengkar-pertengkar yang terjadi biasanya berkisar pada masalah sehari-hari rumah tangga dan sering menjalar ke luar rumah tangga. Sedang sumber banyak pertengkar itu rupanya berkisar pada masalah kedudukan dan gengsi, perkawinan, dan sebagainya.

**b. Kontraversi (Pertentangan)**

Pertentangan ini bisa disebabkan oleh perubahan konsep-konsep kebudayaan (adat-istiadat), psikologi atau dalam hubungannya dengan guna-guna (*black magic*). Para ahli hukum adat biasanya meninjau masalah kontraversi (pertentangan) ini dari sudut kebiasaan masyarakat.

**c. Kompetisi (Persiapan)**

Sesuai dengan kodratnya masyarakat pedesaan adalah manusia-manusia yang mempunyai sifat-sifat sebagai manusia biasanya yang antara lain mempunyai saingan dengan manifestasi sebagai sifat ini. Oleh karena itu maka wujud persaingan itu bisa positif dan bisa negatif. Positif bila persaingan wujudnya saling meningkatkan usaha untuk meningkatkan prestasi dan produksi atau output (hasil). Sebaliknya yang negatif bila persaingan ini hanya berhenti pada sifat iri, yang tidak mau berusaha sehingga kadang-kadang hanya melancarkan fitnah-fitnah saja, yang hal ini kurang ada manfaatnya sebaliknya menambah ketegangan dalam masyarakat.

**d. Kegiatan pada Masyarakat Pedesaan**

Masyarakat pedesaan mempunyai penilaian yang tinggi terhadap mereka yang dapat bekerja keras tanpa bantuan orang lain. Jadi jelas masyarakat pedesaan bukanlah masyarakat yang senang diam-diam tanpa aktivitas, tanpa adanya suatu kegiatan tetapi kenyataannya adalah sebaliknya. Jadi apabila orang berpendapat bahwa orang desa didorong untuk bekerja lebih keras, maka hal ini tidaklah mendapat sambutan yang sangat dari para ahli.

**□ Mobilitas Komunitas Desa**

**a. Mata Pencaharian Petani di Luar Sektor Pertanian**

Walaupun penduduk desa biasanya terlibat dalam sektor pertanian, dalam tiap komunitas desa di seluruh Indonesia sudah jelas banyak terdapat sumber mata pencaharian hidup yang lain. Penduduk desa pada umumnya juga terlibat dalam bermacam-macam pekerjaan di luar sektor pertanian, dan mengerjakan kedua sektor tersebut pada waktu yang bersamaan, sebagai pekerjaan primer dan sekunder. Tetapi banyak pula desa-desa, terutama di Jawa, di mana sebagian besar penduduknya bekerja di luar sektor pertanian. Meskipun

demikian kepada pegawai sensus, petugas survai KB, atau kepada para peneliti ilmu sosial, mereka itu biasanya mengidentifikasi dirinya sebagai petani. Bagi seorang peneliti memang sulit untuk menentukan perbedaan antara petani dan non-petani dan juga antara pekerjaan primer dan sekunder itu, hanya berdasarkan atas pernyataan mereka saja.

**b. Mobilitas Geografis**

Pola-pola, mata pencaharian dan aktivitas pekerjaan di luar sektor pertanian tersebut di atas tentu menyebabkan terjadinya suatu mobilitas geografikal yang sangat ekstensif dalam masyarakat pedesaan di Indonesia, dan khususnya di Jawa. Hal ini telah dilukiskan dalam suatu laporan penelitian mengenai kehidupan komunitas-komunitas desa sekitar Jakarta (Koentjaraningrat 1975), yang juga termuat dalam bagian ke III dari buku bunga rampai ini. Dalam bagian yang khusus memuat karangan-karangan mengenai migrasi, transmigrasi dan urbanisasi itu, masalah mobilitas geografikal dari penduduk komunitas desa di Indonesia akan dibahas lebih mendalam.

**4.2.2 LATIHAN**

1. Jelaskan yang dimaksud dengan masyarakat pedesaan dan desa?
2. Sebutkan dan jelaskan ciri-ciri masyarakat pedesaan?
3. Sebutkan dan jelaskan yang dimaksud sistem nilai budaya petani?
4. Jelaskan yang dimaksud dengan sifat dan hakikat serta macam-macam gejala masyarakat pedesaan

**4.2.3 RANGKUMAN**

Masyarakat desa adalah komunitas yang tinggal di dalam satu daerah yang sama, yang bersatu dan bersama-sama, memiliki ikatan yang kuat dan sangat memengaruhi satu sama lain. Pada umumnya masyarakat desa diidentikkan dengan masyarakat petani, ini dikarenakan masyarakat pedesaan dominan bermata pencaharian dari hasil pertanian yang merupakan petani-petani miskin yang mata pencahariannya di bawah garis kemiskinan. Hal ini menunjukkan kesenjangan yang sangat jauh dari masyarakat perkotaan.

Walaupun penduduk desa biasanya terlibat dalam sektor pertanian, dalam tiap komunitas desa di seluruh Indonesia sudah jelas banyak terdapat sumber mata pencaharian hidup yang lain. Penduduk desa pada umumnya juga terlibat dalam bermacam-macam pekerjaan di luar sektor pertanian, dan mengerjakan kedua sektor tersebut pada waktu yang bersamaan, sebagai pekerjaan primer dan sekunder. Pola-pola, mata pencaharian dan aktivitas pekerjaan di luar sektor pertanian tersebut di atas tentu menyebabkan terjadinya suatu mobilitas geografikal yang sangat ekstensif dalam masyarakat pedesaan di Indonesia, dan khususnya di Jawa.

#### 4.2.4 TES FORMATIF 2

► ***Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.***

1. Pilih pernyataan yang tepat tentang masyarakat pedesaan:
  - a. Masyarakat pedesaan di Indonesia tergolong masyarakat yang sangat jauh tertinggal, hal ini disebabkan keberedaan wilayah yang jauh dari pusat pembangunan Nasional.
  - b. Masyarakat desa adalah komunitas yang tinggal di dalam satu daerah yang sama, yang bersatu dan bersama-sama, memiliki ikatan yang kuat dan sangat memengaruhi satu sama lain.
  - c. Sebuah desa sulit untuk mengalami pembaharuan, dikarenakan isolasi wilayah yang sulit untuk mengakses ke wilayah lain.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
  
2. Pilih pernyataan ahli yang tepat tentang desa:
  - a. Desa adalah kesatuan hukum di mana bertempat tinggal suatu masyarakat pemerintahan sendiri.
  - b. Desa merupakan perwujudan atau kesatuan geografi, sosial, ekonomi, politik, dan kultural yang terdapat di situ (suatu daerah) dalam hubungannya dan pengaruhnya secara timbal-balik dengan daerah lain
  - c. Desa adalah sebuah komunitas yang penduduknya kurang dari 2.500 jiwa.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.

3. Berikut ini adalah sifat-sifat masyarakat desa kecuali:
  - a. Di dalam masyarakat pedesaan memiliki hubungan yang lebih mendalam dan erat bila dibandingkan dengan masyarakat pedesaan lainnya di luar batas-batas wilayahnya.
  - b. Sistem kehidupan umumnya berkelompok dengan dasar kekeluargaan (*gemeinschaft* atau paguyuban).
  - c. Jalan pikiran rasional menyebabkan bahwa interaksi-interaksi yang terjadi lebih didasarkan pada faktor kepentingan daripada faktor pribadi.
  - d. Sebagian besar warga masyarakat hidup dari pertanian. Pekerjaan-pekerjaan yang bukan pertanian merupakan pekerjaan sambilan (*part time*) yang biasa mengisi waktu luang.
4. Pilih pernyataan yang tepat tentang ciri-ciri umum masyarakat pedesaan:
  - a. Bahwa masyarakat desa pada umumnya terdiri dari satu atau beberapa kekerabatan saja, sehingga pola hidup tingkah laku maupun kebudayaan sama/homogen.
  - b. Pada masyarakat desa hubungan kekeluargaan dilakukan secara musyawarah. Mulai masalah-masalah umum/masalah bersama sampai masalah pribadi.
  - c. Nilai-nilai gotong royong pada masyarakat pedesaan tumbuh dengan subur dan membudaya.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
5. Berikut ini adalah sistem nilai budaya petani Indonesia kecuali:
  - a. Para petani di Indonesia pada dasarnya menganggap bahwa hidupnya itu sebagai sesuatu hal yang buruk, penuh dosa, kesengsaraan.
  - b. Mereka beranggapan bahwa orang bekerja itu untuk hidup, dan kadang-kadang untuk mencapai kedudukannya.
  - c. Mereka menghadapi alam dengan penelitian dan teknologi terkini.
  - d. Mereka berorientasi pada masa ini (sekarang), kurang memperdulikan masa depan, mereka kurang mampu untuk itu.

### 4.3 KEGIATAN BELAJAR 3

#### **PERUBAHAN PENDUDUK DARI WAKTU KE WAKTU**

##### **4.3.1 URAIAN DAN CONTOH**

Pertumbuhan penduduk adalah perubahan populasi sewaktu-waktu, dan dapat dihitung sebagai perubahan dalam jumlah individu dalam sebuah populasi menggunakan “per waktu unit” untuk pengukuran. Sebutan pertumbuhan penduduk merujuk pada semua spesies, tapi selalu mengarah pada manusia, dan sering digunakan secara informal untuk sebutan demografi nilai pertumbuhan penduduk, dan digunakan untuk merujuk pada pertumbuhan penduduk dunia.

Menurut MKDU ISD Pertumbuhan penduduk merupakan salah satu faktor yang penting dalam masalah sosial ekonomi umumnya dan masalah penduduk pada khususnya. Karena di samping berpengaruh terhadap jumlah dan komposisi penduduk juga akan berpengaruh terhadap kondisi sosial ekonomi suatu daerah atau negara maupun dunia. Pertumbuhan penduduk adalah perubahan jumlah penduduk baik penambahan maupun penurunannya.

Angka pertumbuhan penduduk adalah tingkat penambahan penduduk suatu wilayah atau negara dalam suatu jangka waktu tertentu, dinyatakan dalam persentase. Nilai pertumbuhan penduduk (NPP) adalah nilai kecil dimana jumlah individu dalam sebuah populasi meningkat.

Dinamika Penduduk adalah perubahan/pertumbuhan jumlah penduduk dari waktu ke waktu, hal ini disebabkan karena adanya peristiwa kelahiran, kematian, dan perpindahan penduduk. (ketiga hal tersebut dikenal dengan istilah unsur-unsur dinamika penduduk.) Pertumbuhan penduduk secara umum dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu pertumbuhan alami, pertumbuhan migrasi, dan pertumbuhan penduduk total.

Pertumbuhan Penduduk Alami adalah pertumbuhan penduduk yang diperoleh dari selisih kelahiran dan kematian. Pertumbuhan alami dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$Pa = L - M$$

(Pa = Pertumbuhan penduduk alami L = Jumlah kelahiran M = Jumlah kematian)

Pertumbuhan Penduduk Migrasi adalah pertumbuhan penduduk yang diperoleh dari selisih migrasi masuk dan migrasi keluar. Pertumbuhan

penduduk migrasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$P_m = I - E$$

( $P_m$  = Pertumbuhan penduduk migrasi  $I$  = Jumlah imigrasi  $E$  = Jumlah emigrasi)

Pertumbuhan Penduduk Total adalah pertumbuhan penduduk yang disebabkan oleh faktor kelahiran, kematian, dan migrasi. Pertumbuhan penduduk migrasi dapat dihitung dengan rumus berikut ini:

$$P = (L - M) + (I - E)$$

( $P$  = Pertumbuhan penduduk total  $L$  = Jumlah kelahiran  $M$  = Jumlah kematian  $I$  = Jumlah imigrasi  $E$  = Jumlah emigrasi.)

### ❑ Faktor-Faktor Pertambahan Penduduk

Pertumbuhan penduduk suatu negara secara umum dipengaruhi oleh faktor-faktor demografis (yang meliputi kelahiran, kematian dan migrasi) serta faktor nondemografi (seperti kesehatan dan tingkat pendidikan). Berikut ini dibahas faktor-faktor demografi yang memengaruhi pertumbuhan penduduk, yaitu (a) Kelahiran (Natalitas), (b) Kematian (Mortalitas), dan (c) Migrasi (Mobilitas)

Kelahiran dan kematian dinamakan faktor alami, sedangkan perpindahan penduduk dinamakan faktor non alami. Di dalam pengukuran demografi ketiga faktor tersebut diukur dengan tingkat/rate. Tingkat/rate adalah ukuran frekuensi suatu penyakit atau peristiwa/kejadian tertentu yang terjadi pada suatu populasi selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan jumlah penduduk yang menanggung risiko tersebut.

### ❑ Transisi Demografi

Transisi Demografi adalah proses perubahan kematian dan kelahiran yang berlangsung dari tingkatan yang tinggi ke tingkatan yang rendah dalam suatu kurun waktu pada masyarakat tertentu. Transisi Demografi muncul akibat perubahan yang terjadi di masyarakat, diantaranya adalah masalah sosial ekonomi yang memiliki hubungan timbal balik terhadap kesehatan. Transisi Demografi di Indonesia telah didahului dengan revolusi penurunan kematian dan dewasa ini sedang terjadi revolusi penurunan kelahiran. Angka yang memperhitungkan kemungkinan si bayi perempuan meninggal sebelum mencapai masa reproduksinya atau yang biasa disebut NRR (*Net*

*Reproduction Rate*) pada beberapa provinsi sedang mendekati 1 yaitu DI Yogyakarta, Jawa Timur, DKI Jakarta, dan Bali. Konon menyusul Sulawesi Utara. Dengan NRR sama dengan satu, rata-rata seorang ibu setelah masa hidupnya akan diganti oleh seorang anak perempuannya, dengan kata lain ada pertumbuhan kelahiran pada penduduk.

Transisi demografi dibedakan dalam tiga tahap, yaitu:

**1. Tahap 1**

Perkembangan penduduk masih rendah dengan tingkat kelahiran ini, negara maju pada periode 1800-1850 dan untuk negara berkembang 1800-1950

**2. Tahap 2**

Tingkat kematian menurun tetapi tingkat kelahiran masih tetap tinggi, maka tingkat pertambahan penduduk semakin besar. Negara maju pada periode 1850-1910 dan negara berkembang 1950 - 1970

**3. Tahap 3**

Pada negara maju tingkat kematian menurun dan tingkat kelahiran juga menurun, maka laju pertambahan penduduk mencapai tingkat yang rendah, periode 1910 - 1970

Pada negara berkembang, pada tahap 3 dibedakan kedalam dua keadaan, yaitu:

a. Keadaan kasus (a)

Tingkat kematian tidak mengalami penurunan dan tingkat kelahiran juga tidak mengalami perubahan, jadi laju penduduk tidak berubah.

b. Keadaan kasus (b)

Tingkat kematian mengalami penurunan dan kelahiran juga menurun, tetapi lebih tinggi dari penurunan tingkat kematian, jadi tingkat pertambahan penduduk mengalami proses penurunan.

Pada dasawarsa dewasa ini perkembangan penduduk yang cepat dan jumlahnya yang sangat besar, telah membawa dampak terhadap:

1. Struktur penduduk yang berat sebelah
2. Pengangguran yang semakin serius
3. Arus urbanisasi yang tinggi

Tingkat pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi secara langsung telah menimbulkan kesulitan kepada negarar berkembang untuk mempertinggi tingkat kesejahteraan masyarakatnya diantaranya:

- Jumlah pengangguran tinggi
- Jumlah tenaga kerja bertambah
- Perpindahan penduduk dari desa ke kota
- Pengangguran di kota besar bertambah
- Tingkat kemiskinan meningkat

Di negara berkembang laju pertumbuhan penduduk merupakan masalah pembangunan yang utama dan sukar diatasi, para ahli menyarankan masalah pertumbuhan penduduk dinegara berkembang harus segera diatasi untuk dapat mempercepat laju perkembangan ekonomi, yaitu dengan program menekan laju pertumbuhan penduduk.

Tetapi usaha menekan laju pertumbuhan penduduk menghadapi beberapa masalah, seperti:

- Ekonomi
- Sosial budaya
- Keagamaan
- Politik dan
- Psikologi

Masalah penduduk adalah masalah pertumbuhan jumlah penduduk yang sangat besar di Negara berkembang. Hal ini menimbulkan beberapa masalah pada usaha-usaha pembangunan karena, di satu pihak, pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi akan menimbulkan perkembangan jumlah tenaga kerja yang hamper sama cepatnya. Di lain pihak, kemampuan Negara itu menciptakan kesempatan kerja yang baru sangat terbatas

#### **4.3.2 LATIHAN**

1. Apa yang dimaksud dengan pertumbuhan penduduk?
2. Apa yang dimaksud dengan angka pertumbuhan dan dinamika penduduk?
3. Faktor-Faktor apa saja yang memengaruhi pertumbuhan penduduk?
4. Apa yang dimaksud dengan transisi demografi?

### 4.3.3 RANGKUMAN

Pertumbuhan penduduk adalah perubahan populasi sewaktu-waktu, dan dapat dihitung sebagai perubahan dalam jumlah individu dalam sebuah populasi menggunakan “per waktu unit” untuk pengukuran. Angka pertumbuhan penduduk adalah tingkat penambahan penduduk suatu wilayah atau negara dalam suatu jangka waktu tertentu, dinyatakan dalam persentase. Dinamika Penduduk adalah perubahan/pertumbuhan jumlah penduduk dari waktu ke waktu, hal ini disebabkan karena adanya peristiwa kelahiran, kematian, dan perpindahan penduduk. Pertumbuhan penduduk suatu negara secara umum dipengaruhi oleh faktor-faktor demografis (yang meliputi kelahiran, kematian dan migrasi) Transisi Demografi adalah proses perubahan kematian dan kelahiran yang berlangsung dari tingkatan yang tinggi ke tingkatan yang rendah dalam suatu kurun waktu pada masyarakat tertentu.

### 4.3.4 TES FORMATIF 3

- ***Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.***
1. Pilih pernyataan yang tepat tentang pertumbuhan penduduk:
    - a. Pertumbuhan penduduk adalah perubahan populasi sewaktu-waktu.
    - b. Pertumbuhan penduduk dapat dihitung sebagai perubahan dalam jumlah individu dalam sebuah populasi menggunakan “per waktu unit” untuk pengukuran.
    - c. Pertumbuhan penduduk merujuk pada semua spesies, tapi selalu mengarah pada manusia, dan sering digunakan secara informal untuk sebutan demografi nilai pertumbuhan penduduk, dan digunakan untuk merujuk pada pertumbuhan penduduk dunia.
    - d. Jawaban a, b, dan c benar.
  2. Pilih pernyataan yang tepat tentang pertumbuhan penduduk:
    - a. Pertumbuhan Penduduk Alami adalah pertumbuhan penduduk yang diperoleh dari selisih kelahiran dan kematian.
    - b. Pertumbuhan Penduduk Migrasi adalah pertumbuhan penduduk yang diperoleh dari selisih migrasi masuk dan migrasi keluar.

- c. Pertumbuhan Penduduk Total adalah pertumbuhan penduduk yang disebabkan oleh faktor kelahiran, kematian, dan migrasi.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
- 3. Berikut ini adalah aktor-faktor demografi yang memengaruhi pertumbuhan penduduk kecuali:
  - a. Kelahiran
  - b. Kematian
  - c. Transmigrasi
  - d. Migrasi
- 4. Pilih pernyataan yang tepat tentang transmisi demografi penduduk:
  - a. Transisi Demografi adalah proses perubahan kematian dan kelahiran yang berlangsung dari tingkatan yang tinggi ke tingkatan yang rendah
  - b. Transisi Demografi muncul akibat perubahan yang terjadi di masyarakat.
  - c. Transisi Demografi di Indonesia telah didahului dengan revolusi penurunan kematian dan dewasa ini sedang terjadi revolusi penurunan kelahiran
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
- 5. Usaha menekan laju pertumbuhan penduduk menghadapi beberapa masalah sebagai berikut, kecuali:
  - a. Ekonomi
  - b. Sosial budaya
  - c. Mobilitas
  - d. Keagamaan

**5. Kunci Jawaban Test Formatif**

No.	Test Formatif 1	Test Formatif 2	Test Formatif 3
1	d	d	d
2	d	d	d
3	d	c	c
4	c	d	d
5	c	c	c

## POKOK BAHASAN 4

### KONSEP DASAR TENAGA KERJA

#### I. Pendahuluan

Dalam perencanaan pembangunan, data mengenai ketenagakerjaan memegang peranan penting. Tanpa data tersebut tidaklah mungkin program pembangunan direncanakan dan dilaksanakan. Makin lengkap dan tepat data mengenai ketenagakerjaan yang tersedia makin mudah dan tepat rencana pembangunan itu disusun. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor kekuatan manusia merupakan unsur yang penting dalam pembangunan. Lebih-lebih dalam pelaksanaan pembangunan daerah dan nasional di Indonesia dewasa ini, dibutuhkan sekali data mengenai jumlah tenaga kerja baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Untuk data ketenagakerjaan di Indonesia, data yang digunakan disamping Sensus Penduduk juga digunakan hasil Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) maupun hasil Sesenas (Survei Sosial Ekonomi Nasional) yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik Jakarta. Dalam kaitannya dengan otonomi Daerah data ketenagakerjaan dari Susenas lebih banyak digunakan daripada data Sakernas karena dimungkinkan untuk analisis Wilayah Kabupaten/ Kotamadya.

Dalam membahas ketenagakerjaan tidak terlepas dari Tenaga Kerja. Istilah tenaga kerja tidak sama dengan angkatan kerja. Yang dimaksud dengan Tenaga Kerja (*Man Power*) ialah besarnya bagian dari penduduk yang dapat diikuti sertakan dalam proses ekonomi (Tan Goan Tiang, 1965). Pada awalnya banyak indikator yang digunakan untuk mengukur keterlibatan dalam kegiatan ekonomi. Utamanya ekonomi upah, artinya kegiatan tersebut harus menghasilkan barang dan atau jasa yang berguna bagi masyarakat. Perdebatan muncul karena definisi upah sebab di Negara sedang berkembang persentase pekerja yang tidak di bayar cukup masih tinggi. Oleh ILO akhirnya diputuskan bahwa seseorang dapat maupun belum dapat dilibatkan dalam kegiatan ekonomi didasarkan pada umur. Dan batasan umur ini diserahkan kepada setiap Negara dalam hubungannya dengan pembangunan ekonomi.

Di beberapa Negara misalnya: Amerika Serikat, Jerman Barat, dan Negara-negara Eropa yang lain, bagian penduduk yang termasuk usia kerja ialah kelompok umur (15-64) tahun. Di Indonesia Biro Pusat Statistik mengambil penduduk umur 10 tahun ke atas sebagai kelompok penduduk usia kerja. Akan tetapi sejak 1998 mulai menggunakan usia 15 tahun ke atas, atau lebih tua batas usia kerja ada periode sebelumnya. Biasanya batasan umur yang digunakan berbeda-beda untuk tiap Negara, tetapi yang sering dijadikan pertimbangan adalah tingkat perekonomian dan situasi tenaga kerja. Semakin maju perekonomian di suatu daerah atau Negara batas umur yang ditentukan untuk usia kerja minimum semakin tinggi.

Bekerja diartikan sebagai melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan atau membantu menghasilkan barang atau jasa dengan maksud untuk memperoleh penghasilan berupa uang dan atau barang, dalam kurun waktu (*time refrence*) tertentu. Di Indonesia yang dimaksud dengan **angkatan kerja adalah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang secara aktif melakukan kegiatan ekonomis** (Biro Pusat Statistik, 1983). Angkatan Kerja terdiri dari penduduk yang bekerja, mempunyai pekerjaan tetap tetapi sementara tidak bekerja, dan tidak mempunyai pekerjaan tetap tetapi sementara tidak bekerja, dan tidak mempunyai pekerjaan sama sekali tetapi mencari pekerjaan secara aktif. Mereka yang berumur 15 tahun atau tidak bekerja atau tidak mencari pekerjaan karena sekolah, mengurus rumah tangga, pensiun, atau secara fisik dan mental tidak memungkinkan untuk bekerja tidak dimasukkan dalam angkatan kerja.

Pada pokok bahasan ini akan dijabarkan secara lengkap mengenai konsep dan definisi tenaga kerja, angkatan kerja, kesempatan kerja dan usaha-usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

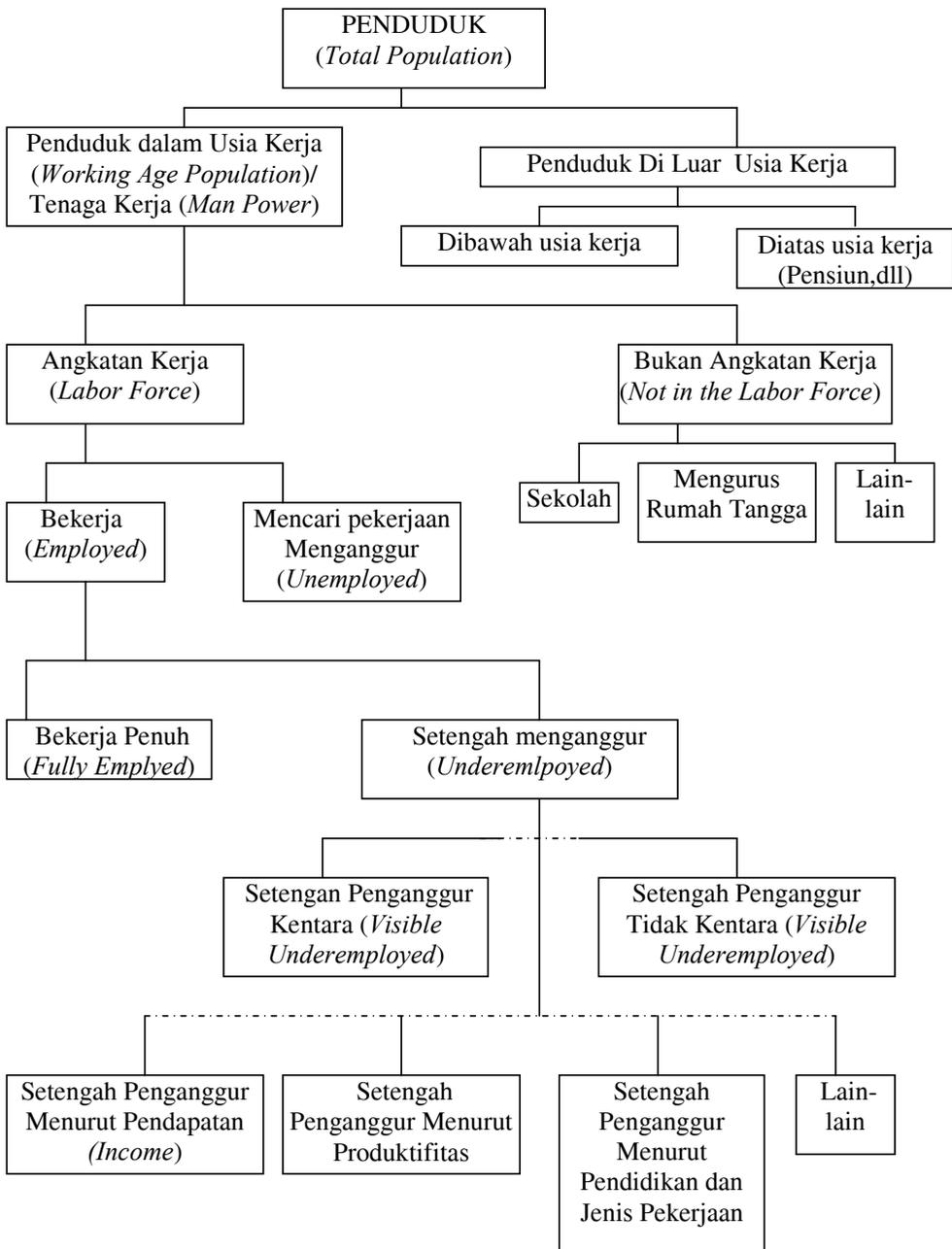
## 2. Tujuan Pembelajaran Umum

Setelah mengikuti materi ini Praja dapat mengetahui dan memahami ketenagakerjaan

## 3. Tujuan Pembelajaran Khusus

Setelah membaca modul ini, mahasiswa/praja akan dapat:

- a. menjelaskan definisi dan konsep tenaga kerja
- b. menjelaskan definisi dan konsep angkatan kerja
- c. menjelaskan definisi dan konsep kesempatan kerja
- d. menjelaskan usaha-usaha meningkatkan kualitas sumberdaya
- e. manusia indonesia



**Gambar 4.1**  
Penduduk dan Tenaga Kerja

## 4. Kegiatan Belajar

### 4.1 KEGIATAN BELAJAR 1

#### **DEFINISI TENAGA KERJA**

##### **4.1.1 URAIAN DAN CONTOH**

Tenaga Kerja (manpower) adalah Penduduk dalam usia kerja. Dalam literature biasanya adalah seluruh penduduk berusia 15-64 tahun. Tetapi kebiasaan yang dipakai di Indonesia adalah seluruh penduduk berusia 10 tahun ke atas (lihat hasil Sensus Penduduk tahun 1971 dan 1980), meskipun ini bukan definisi dari tenaga kerja (*man power*) ala Indonesia.

Definisi:

Tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Undang-undang No. 13 Tahun 2003: Tentang Ketenagakerjaan). Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting disamping sumber alam, modal dan teknologi. Apabila ditinjau secara umum pengertian tenaga kerja adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan mempunyai nilai ekonomis yang dapat berguna bagi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.

Kelompok Angkatan Kerja yang digolongkan bekerja adalah:

1. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan memperoleh penghasilan/keuntungan dan lamanya bekerja minimal dua hari
2. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, tetapi mereka adalah:
  - Pekerja tetap, seperti: pegawai-pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir, dll).

- Petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawah dan sebagainya
  - Orang-orang yang bekerja dalam bidang keahlian seperti dokter, tukang cukur, dll
3. Yang digolongkan mencari pekerjaan (**Menganggur**) adalah:
- Mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mencari/mendapatkan pekerjaan
  - Mereka yang bekerja, pada saat pencacahan sedang menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan
  - Mereka yang dibebastugaskan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

### **Kelompok bukan Angkatan Kerja**

1. Sekolah (untuk mereka yang kegiatannya hanya bersekolah)
2. Mengurus Rumah Tangga (Untuk mereka yang kegiatannya hanya mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah)
3. Penerima Pendapatan (untuk mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan tetapi memperoleh penghasilan, misalnya pensiun, bunga simpanan, hasil persewaan dll)
4. Lainnya (untuk mereka yang hidupnya tergantung pada orang lain karena usia lanjut, lumpuh, dungu, dll)
  - Bekerja: Penduduk (10 tahun ke atas) yang dimasukkan dalam kategori bekerja adalah mereka yang selama seminggu yang lalu melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan dan bekerja paling sedikit 1 (satu) jam dalam seminggu yang lalu.
  - Punya Pekerjaan, tetapi sementara tidak bekerja: yang dimaksud ke dalam kategori ini adalah penduduk (10 tahun ke atas) yang mempunyai pekerjaan tetapi selama seminggu yang lalu tidak bekerja karena berbagai sebab, seperti sedang sakit, cuti, menunggu panen, mogok dan sebagainya, atau bekerja tetap kurang dari 1 (satu) jam.

Contoh:

- a. Pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak bekerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir, perusahaan

menghentikan kegiatannya sementara (misal: kerusakan mesin) dll

- b. Petani yang mengusahakan tanah pertanian dan sedang tidak bekerja karena alasan seperti pada a/ atau menunggu pekerjaan berikutnya, seperti menunggu panen atau hujan untuk menggarap sawah

Mereka yang bekerja atas tanggungan sendiri dalam bidang keahlian yang sedang tidak bekerja karena alasan a atau b seperti dalang, tukang cukur, tukang pijat, dll.

### 4.1.2 LATIHAN

1. Jelaskan yang dimaksud dengan tenaga kerja?
2. Jelaskan yang dimaksud dengan tenaga ketenaga kerjaan?
3. Jelaskan yang dimaksud dengan kelompok angkatan kerja, kelompok mencari pekerjaan, dan kelompok bukan angkatan kerja

## 4.2 KEGIATAN BELAJAR 2

### **DEFINISI ANGKATAN KERJA**

#### 4.2.1 URAIAN DAN CONTOH

Membicarakan angkatan kerja sebenarnya berhubungan erat dengan jumlah penduduk, karena ukuran besarnya angkatan kerja sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan jumlah penduduk yang sudah memasuki usia kerja. Angkatan kerja dapat didefinisikan sebagai penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau sedang mencari pekerjaan. Prof. Soemitro Djojohadikusumo mendefinisikan angkatan kerja (*labor force*) sebagai bagian dari jumlah penduduk yang mempunyai pekerjaan atau yang sedang mencari kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang produktif. Bagaimana pandangan pemerintah mengenai angkatan kerja ini? Pemerintah menetapkan bahwa penduduk yang sudah memasuki usia kerja adalah mereka yang berusia minimal 15 tahun dan di atas 65 tahun bukan merupakan penduduk usia kerja. Namun, tidak semua penduduk yang

memasuki usia kerja disebut angkatan kerja sebab penduduk yang tidak aktif dalam kegiatan ekonomi tidak termasuk dalam kelompok angkatan kerja.

Angkatan kerja adalah kelompok pekerja dalam suatu pekerjaan. Hal ini umumnya digunakan untuk menggambarkan orang-orang yang bekerja untuk satu perusahaan atau industri, tetapi juga dapat diterapkan pada wilayah geografis seperti kota, negara bagian, negara, dan lain-lain. Tenaga kerja dari suatu negara baik yang bekerja dan pengangguran. Tingkat partisipasi angkatan kerja, TPAK (atau tingkat kegiatan ekonomi, EAR), adalah rasio antara angkatan kerja dan ukuran keseluruhan kelompok mereka (penduduk nasional rentang usia yang sama). Istilah umumnya tidak termasuk pengusaha atau manajemen, dan dapat menyiratkan mereka yang terlibat dalam kerja manual. Ini juga berarti semua orang yang tersedia untuk bekerja.

Angkatan kerja dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu pekerja (*employed*) dan bukan pekerja atau pengangguran (*unemployed*). Pekerja adalah penduduk angkatan kerja yang benar-benar mendapat pekerjaan penuh, sedangkan pengangguran adalah penduduk usia kerja tetapi belum mendapatkan kesempatan bekerja.

Pekerja (*employed*) sendiri dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- **Pekerja penuh (*full employed*)**

Pekerja penuh adalah angkatan kerja yang sudah memenuhi syarat sebagai pekerja penuh yaitu jam kerja minimal 40 jam per minggu, dan bekerja sesuai dengan keahlian atau berdasarkan pendidikan.

- **Pekerja setengah pengangguran (*underemployed*)**

Sedangkan setengah pengangguran adalah pekerja yang tidak memenuhi jam kerja minimal sehingga pendapatannya juga di bawah standar minimal. Pekerja seperti ini tingkat produktivitasnya rendah karena mereka bekerja bukan pada bidang keahliannya dan tidak sesuai latar belakang pendidikannya. Misalnya, sarjana yang bekerja sebagai tukang antar koran di pagi hari.

Selain jumlah penduduk, pertumbuhan angkatan kerja dipengaruhi pula oleh struktur penduduk berdasarkan jenis kelamin, usia penduduk,

dan tingkat pendidikan. Makin banyak komposisi jumlah penduduk laki-laki dalam suatu negara, semakin tinggi pula angkatan kerja di negara tersebut, karena ibu rumah tangga tidak digolongkan sebagai angkatan kerja. Sementara usia penduduk berpengaruh terhadap jumlah angkatan kerja dalam suatu negara karena semakin besar jumlah penduduk yang berusia produktif maka semakin tinggi angkatan kerjanya. Selanjutnya, semakin rendah tingkat pendidikan suatu negara akan makin rendah pula angkatan kerjanya karena saat ini tingkat pendidikan dan keterampilan merupakan salah satu syarat untuk memasuki dunia kerja.

Distribusi penduduk usia kerja menurut pulau-pulau di Indonesia relative tetap dari waktu ke waktu. Dalam contoh ini untuk analisis perbandingan maka penduduk usia kerja menggunakan batasan usia 10 tahun ke atas dan bukan 15 tahun ke atas seperti pada SP 2000 maupun sakernas 2000. Hanya mulai tampak adanya sedikit penurunan di Pulau Jawa yang dibarengi dengan peningkatan untuk pulau-pulau lain terutama untuk pulau Sumatra. Hal ini berkaitan dengan perluasan program transmigrasi. Program Keluarga Berencana yang dilaksanakan sejak tahun 1970-an kiranya belum banyak berpengaruh terhadap jumlah penduduk usia kerja pada tahun 1980-an sebab adanya tenggang waktu 10 tahun untuk memasuki batas waktu minimum penduduk usia kerja, disamping itu distribusi potensi tenaga kerja di Indonesia tidak merata. Hampir dua pertiga dari penduduk usia kerja yang ada bertempat tinggal di pulau Jawa. Di samping itu lebih dari tiga perempat penduduk usia kerja di Indonesia berada di daerah pedesaan. Dengan demikian pada masa-masa mendatang akan terjadi migrasi tenaga kerja dari desa menuju kota.

Kurang dari separoh penduduk usia kerja tersebut tergolong bukan angkatan kerja. Mereka itu terdiri dari yang mengurus rumah tangga, sekolah, orang-orang cacat, orang-orang tua (jompo), dan orang-orang dengan kegiatan termasuk kegiatan tidak aktif secara ekonomi seperti pensiunan, penerima pendapatan dan lain-lain yang tidak jelas kegiatannya. Sebagai contoh hasil SP2000 dengan menggunakan usia 15 tahun ke atas yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah 42,6 juta dari 140 juta atau sekitar 30 persen terdiri dari 21 persen mengurus rumah tangga dan sekolah sekitar 7 persen.

Jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 1971 sebesar 41,26 juta, dan pada tahun 1980 menjadi 52,43 juta. Jadi selama 9 tahun terjadi kenaikan sebesar 27 persen atau kurang lebih sebesar 2,7 persen pertahun. Ini lebih besar dari rata-rata kenaikan penduduk pertahun yang besarnya 2,3 persen pada periode yang sama.

Jumlah angkatan kerja dipengaruhi oleh jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)' dan jumlah usia kerja atau struktur umur penduduk. Kalau diperhatikan dari waktu ke waktu, TPAK cenderung menurun, maka penambahan angkatan kerja dipengaruhi oleh meningkatnya jumlah penduduk usia kerja. Ledakan kelahiran yang terjadi pada tahun 1971-1980. Penurunan TPAK disebabkan karena turunya tingkat partisipasi anak-anak umur sekolah dalam angkatan kerja karena membaiknya fasilitas dan keadaan pendidikan. Dalam masa-masa yang akan datang TPAK anak umur sekolah masih akan menurun, tetapi TPAK perempuan diperkirakan akan naik, sehingga secara keseluruhan TPAK tidak dapat diharapkan akan turun (Hananto Sigit, 1983).

Penurunan tingkat kelahiran karena keberhasilan program Keluarga Berencana sejak 1970 akan mulai terasa hasilnya pada dasa warsa 1980-1990 sehingga diharapkan tingkat penambahan penduduk usia kerja mulai menurun. Dengan demikian penambahan angkatan kerja pada dasa warsa 1980-1990 diharapkan tidak secepat dasa warsa sebelumnya. Disamping masalah ketenagakerjaan di Indonesia yang sulit dipecahkan, menurut sukamdi (1996) Terdapat perubahan kualitas angkatan yang cukup menggembirakan selama periode 1980-1990, misalnya telah terjadi peningkatan kualitas angkatan kerja yang cukup menggembirakan (dengan dasar pendidikan formal). Hal ini dapat dilihat penurunan persentase angkatan kerja yang berpendidikan rendah (SD ke bawah) dan peningkatan angkatan kerja berpendidikan SLTP ke atas

Selama ini penekanan dalam diskusi mengenai kualitas angkatan kerja cenderung masih pada kualitas yang rendah, sementara itu semakin membaiknya kualitas angkatan kerja yang dikemukakan. Peningkatan pendidikan angkatan kerja dapat dilihat dari dua sisi. Pertama, sebagaimana disebutkan Oleh Gardiner, dkk (1994) ada anggapan bahwa pembahasan yang terlalu menekankan pada tingkat pendidikan yang rendah dilakukan dalam

rangka untuk menarik inventasi asing karena mutu angkatan kerja yang berpendidikan rendah mempunyai tingkat kompetisi rendah, yang terlihat dari beberapa ciri yang kurang menguntungkan (Simanjuntak, 1994).

### ❑ **Angka Partisipasi Angkatan Kerja**

Angka Partisipasi Angkatan Kerja (APAK) adalah bagian dari penduduk usia kerja, 15 tahun ke atas yang mempunyai pekerjaan selama seminggu yang lalu, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu sebab seperti menunggu panen atau cuti. Di samping itu, mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan juga termasuk dalam kelompok angkatan kerja. (Sensus Penduduk 2000, hal: xxi). Sementara itu, penduduk yang bekerja atau mempunyai pekerjaan adalah mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja untuk memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. (Sensus Penduduk 2000, hal: xxi). Indikator ini bermanfaat untuk mengetahui bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa, dalam kurun waktu tertentu.

Penghitungan APAK dapat dilakukan dengan membandingkan antara jumlah penduduk yang termasuk dalam angkatan kerja dengan jumlah penduduk yang termasuk dalam usia kerja.

$$APK = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja (bekerja + mencari pekerjaan)}}{\text{Jumlah Penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih}} \times 100 \%$$

$$APAK_{kel\_umur} = \frac{\sum \text{Angkatan Kerja (bekerja + mencari pekerjaan) kelompok umur } i}{\sum \text{Penduduk pada kelompok umur } i} \times 100 \%$$

Contoh:

Berdasarkan data SP 2000, jumlah angkatan kerja sebanyak 97.433.125 orang dan jumlah penduduk usia kerja sebanyak 139.991.800 orang, maka APAK Indonesia pada tahun 2000 adalah; APAK = 97.433.125/139.991.800 x 100% = 69.6%

**Tabel 1** APAK menurut Kelompok Umur dan Jenis Kegiatan selama seminggu yang lalu Berdasarkan data Sensus Penduduk 2000

Golongan umur	Angkatan Kerja			APAK	Bukan Angkatan Kerja				Tak terjawab	Jumlah	% Bekerja thd AK	% AK thd pddk usia kerja
	Bekerja	Mencari Pekerjaan	Jumlah		Sekolah	Lainnya	Jumlah	Jumlah				
15-19	5,967,751	1,540,230	7,507,981	35.50	9,403,857	4,235,441	13,639,298	2,238	21,149,517	79.49	35	
20-24	11,116,741	1,763,210	12,879,951	66.88	1,801,720	4,574,333	6,376,053	2,097	19,258,101	86.31	67	
25-29	13,244,340	825,527	14,069,867	75.48	277,584	4,292,133	4,569,717	1,353	18,640,937	94.13	75	
30-34	12,536,121	313,477	12,849,598	78.35	46,250	3,502,781	3,549,031	1,091	16,399,720	97.56	78	
35-39	11,765,207	160,675	11,925,882	80.02	21,689	2,955,759	2,977,448	896	14,904,226	98.65	80	
40-44	10,028,107	94,674	10,122,781	81.19	12,599	2,331,804	2,344,403	664	12,467,848	99.06	81	
45-49	8,002,418	63,482	8,065,900	83.53	9,545	1,580,110	1,589,655	450	9,656,005	99.21	84	
50-54	6,013,875	43,348	6,057,223	82.02	1,212	1,326,109	1,327,321	424	7,384,968	99.28	82	
55-59	4,470,188	31,955	4,502,143	79.28	991	1,175,211	1,176,202	319	5,678,664	99.29	79	
60-64	3,919,999	26,358	3,946,357	74.17	743	1,373,570	1,374,313	349	5,321,019	99.33	74	
65+	5,461,091	41,351	5,502,442	60.34	895	3,614,738	3,615,633	873	9,118,948	99.25	60	
tak terjawab	2,635	365	3,000	-----	2,883	5,857	8,740	107	11,847	87.83	25	
jumlah	92,528,473	4,904,652	97,433,125	69.60	11,579,968	30,967,846	42,547,814	10,861	139,991,800	94.97	70	

Semakin tinggi APAK menunjukkan semakin besar bagian dari penduduk usia kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa, dalam kurun waktu tertentu. Dari data SP 2000 terlihat bahwa penduduk yang berusia 15-19 tahun memiliki APAK yang terendah sedangkan mereka yang berusia 45-49 tahun memiliki APAK yang tertinggi.

#### **4.2.2 LATIHAN**

1. Jelaskan yang dimaksud dengan angkatan kerja?
2. Jelaskan yang dimaksud dengan kelompok angkatan kerja?
3. Jelaskan apa yang memengaruhi jumlah angkatan kerja?
4. Jelaskan yang dimaksud dengan angka partisipasi angkatan kerja

### **4.3 KEGIATAN BELAJAR 3**

#### ***DEFINISI KESEMPATAN KERJA***

##### **4.3.1 URAIAN DAN CONTOH**

Kesempatan kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan pekerjaan untuk diisi oleh para pencari kerja. Namun bisa diartikan juga sebagai permintaan atas tenaga kerja. Jumlah angkatan kerja yang bekerja biasanya di pandang sebagai jumlah kesempatan kerja yang tersedia di suatu wilayah. Dalam pengertian ‘kesempatan kerja’ tidaklah sama dengan “lapangan kerja yang masih terbuka”. Seperti telah disebutkan pada bagian sebelumnya, yang dimaksud dengan “bekerja” dalam Sensus Penduduk 1980 ialah selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit satu jam dalam sehari. Pada Sensus Penduduk 1980, hanya batas waktu bekerja yang digunakan minimal dua hari dalam seminggu. Dengan bekerja paling sedikit satu jam dalam sehari. Batasan ini digunakan secara konsisten sejak Sakernas 1976 maupun Susenas 1977 serta Supas 1985. Sebenarnya dalam membandingkan kesempatan kerja dari kedua sensus tersebut diatas diperlukan penyesuaian menurut perhitungan, simpangan akibat perbedaan batas waktu bekerja tersebut relative kecil. Dari Sensus Penduduk 1980 jumlah angkatan kerja yang tergolong bekerja dengan batas waktu satu jam dalam

seminggu sebesar 51.533,1 ribu orang, sedangkan yang mempergunakan batas waktu dua hari per minggu bekerja besarnya 51.257,2 ribu. Ini berarti perbedaannya hanya sekitar 0,57 persen.

Menurut Chris Manning (1983) analisis data mengenai kegiatan ekonomi penduduk umumnya menitik beratkan pada alokasi angkatan kerja yang bekerja menurut sektor, tren perpindahan, (terutama dari sektor pertanian ke sektor lain) dan penyebab perpindahan tersebut serta implikasinya. Pentingnya pembagian angkatan kerja yang bekerja menurut sektor dalam pembangunan pertama-tama dipopulerkan oleh Clark dalam tulisannya *Condition of Economic Progres* pada tahun 1931, kemudian diteliti secara seksama dalam berbagai tulisan Kuznets (1957,1966) terutama dalam tujuannya terhadap sejarah pembangunan di Negara barat. Alokasi pekerja dari sektor pertanian ke sektor industri merupakan inti dan teori “kelebihan pekerja” yang dikembangkan oleh Lewis dan “teori ekonomi dualistis” yang mengaitkan penyerapan pekerja di sektor industri dengan titik balik (*turning point*) dalam pembangunan ekonomi. Proses ini banyak diteliti dalam tulisan mengenai sejarah pembangunan ekonomi di Jepang .

Pembagian angkatan kerja yang bekerja dan perkembangannya menurut sektor dianalisis dengan membedakan tiga sektor.

- Sektor A (pertanian, perburuhan, kehutanan, dan perikanan).
- Sektor M (termasuk pertambangan, manufaktur, pembangunan listrik dan air, pengangkutan, perhubungan, dan gas).
- Sektor S (perdagangan, rumah makan, hotel, keuangan, asuransi, jasa-jasa kemasyarakatan, social dan pribadi).

Klasifikasi sembilan lapangan pekerjaan ini sejak tahun 2000 mengalami perubahan. Bidang pekerjaan/lapangan usaha sejak SP2000 maupun Sakernas 2000 mengalami perubahan yang cukup mendasar, yaitu di golongkan ke dalam 5 sub sektor pertanian dan 5 sektor lainnya dengan rincian sebagai berikut.

1. Sub sektor pertanian tanaman pangan
2. Sub sektor perkebunan
3. Sub sektor perikanan
4. Sub sektor pertanian
5. Sub sektor pertanian lainnya
6. Sektor industri pengolahan

7. Sektor perdagangan
8. Sektor jasa kemasyarakatan
9. Sektor angkutan
10. Sektor lainnya (bangunan, keuangan, listrik, gas, dan air)

Analisis perbandingan seperti pertumbuhan kesempatan kerja dan perubahan struktur antara data setelah tahun 2000 dan sebelumnya akan mengalami kendala karena perbedaan klasifikasi lapangan usaha. Artinya 5 sub sektor dijadikan satu sektor yaitu sektor pertanian, sedangkan sektor bangunan, keuangan, listrik, gas dan air menjadi sektor lain-lain, kemudian baru dapat digunakan untuk analisis pertumbuhan maupun perubahan struktur lapangan usaha.

Pendekatan lain yang banyak digunakan adalah model Sakernas 2000 dengan menggunakan 8 sektor. Sektor pertanian tidak dirinci kedalam sub sektor dan tetap menjadi satu sektor, sektor petambangan, listrik, gas, dan air dimasukan ke sektor ke 8 yakni sektor lain-lain. Dengan demikian, pendekatan SP2000 maupun Sakernas 2000 dan di tahun-tahun mendatang analisis A (Pertanian), M (Manufaktur), dan S (Jasa) semakin ditinggalkan setelah adanya revisi Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) dan Klasifikasi Jabatan Indonesia (KJI) yang dari waktu ke waktu mengalami pembaharuan. Pembaharuan dan pengelompokan lapangan pekerjaan dan jenis pekerjaan dapat diikuti dari buku KLUI dan KJI, publikasi dari Badan Pusat Statistik.

Pada tahun 2000 saat krisis ekonomi masih berlangsung, sektor pertanian masih merupakan unggulan utama dalam menyerap kesempatan kerja, baik untuk pekerja laki-laki didominasi oleh pekerja perempuan dari pada laki-laki. Data lapangan pekerjaan/ usaha ini akan lebih menarik apabila dilihat menurut desa-kota, pendidikan pekerja, jumlah jam kerja perminggu, setengah pengangguran karena jam kerja yang rendah, serta upah/gaji yang dapat digunakan untuk mengetahui produktivitas kerja untuk setiap sektor. Analisis pertumbuhan kesempatan kerja dapat dilakukan setiap tahun (2000,2001,2002 dan 2003) maupun analisis perubahan struktur kesempatan kerja untuk periode waktu yang sama.

#### **4.3.2 LATIHAN**

1. Jelaskan yang dimaksud dengan kesempatan kerja?
2. Jelaskan dan sebutkan 9 klasifikasi lapangan kerja?

#### **4.4 KEGIATAN BELAJAR 3**

### **USAHA MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA**

#### **4.4.1 URAIAN DAN CONTOH**

Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Disamping itu, manusia adalah makhluk Tuhan yang kompleks dan unik serta diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak berdiri sendiri yaitu tubuh (fisik/jasmani) sebagai unsur materi, dan jiwa yang bersifat non materi. Hubungan kerja yang paling intensif dilingkungan organisasi adalah antara pemimpin dengan para pekerja (staf) yang ada di bawahnya. Hubungan kerja semakin penting artinya dalam usaha organisasi mewujudkan eksistensinya dilingkungan tugas yang lebih luas dan kompetitif pada masa yang akan datang. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses keberhasilan suatu pembangunan. Pembangunan merupakan suatu proses perubahan di segala bidang kehidupan yang dilakukan secara sengaja berdasarkan suatu rencana tertentu. Pembangunan nasional Indonesia misalnya, merupakan suatu proses perubahan yang dilakukan berdasarkan rencana tertentu dengan sengaja dan memang dikehendaki, baik oleh pemerintah yang menjadi pelopor pembangunan maupun masyarakat. Untuk membangun suatu bangsa diperlukan sumber daya baik alam maupun manusia.

Sumber daya manusia sebagai potensi yang terkandung dalam diri manusia harus mampu mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan subyek yang aktif dan menentukan, bukan obyek yang pasif dan ditentukan sebagaimana kedua psikis yang dimilikinya Sumber Daya

Manusia melakukan berbagai kegiatan, yang salah satu diantaranya disebut bekerja sebagai usaha mewujudkan eksistensi organisasi/ perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya. Karena sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan untuk menghadapi berbagai tantangan globalisasi. Globalisasi merupakan proses mendunia dengan tingkat perubahan yang cepat dan radikal di berbagai aspek kehidupan manusia karena adanya teknologi. Kini kita merasa dunia semakin menyusut, dengan kecanggihan teknologi kita tidak tersekat lagi oleh ruang dan waktu. Dengan teknologi kita bisa berkomunikasi dengan siapa saja dan kapan saja dan dimana saja. Tetapi dibalik kecanggihan dan perubahan yang terjadi dapat menimbulkan ketimpangan jika kita tidak siap dengan adanya perubahan sehingga bisa terjadi ketimpangan budaya yang tentunya akan merugikan kita. Permasalahan dunia dan permasalahan nasional yang semakin kompleks menuntut kita untuk senantiasa belajar agar tidak gagap terhadap perubahan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk yang sangat padat, kira-kira terdapat 232,516.8 juta jiwa lebih penduduk di Indonesia, dengan jumlah penduduk yang sangat besar, Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang sangat besar dari segi kuantitas. Menurut data dari Human Development Indeks, Indonesia berada pada peringkat 108 di dunia dari segi kualitas sumber daya manusia. Rendahnya sumber daya manusia Indonesia diakibatkan kurangnya penguasaan IPTEK, karena sikap mental dan penguasaan IPTEK yang dapat menjadi subyek atau pelaku pembangunan yang handal. Dua hal penting menyangkut kondisi sumber daya manusia Indonesia, yaitu:

1. Adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja. jumlah angkatan kerja nasional pada krisis ekonomi tahun pertama (1998) sekitar 92,73 juta orang, sementara jumlah kesempatan kerja yang ada hanya sekitar 87,67 juta orang dan ada sekitar 5,06 juta orang penganggur terbuka (open nemployment). Angka ini meningkat terus selama krisis ekonomi yang kini berjumlah sekitar 8 juta.
2. Tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah. Struktur pendidikan angkatan kerja Indonesia masih didominasi

pendidikan dasar yaitu sekitar 63,2 %. Kedua masalah tersebut menunjukkan bahwa ada kelangkaan kesempatan kerja dan rendahnya kualitas angkatan kerja secara nasional di berbagai sektor ekonomi.

3. Lesunya dunia usaha akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja terutama bagi lulusan perguruan tinggi. Sementara di sisi lain jumlah angkatan kerja lulusan perguruan tinggi terus meningkat. Sampai dengan tahun 2000 ada sekitar 2,3 juta angkatan kerja lulusan perguruan tinggi. Kesempatan kerja yang terbatas bagi lulusan perguruan tinggi ini menimbulkan dampak semakin banyak angka pengangguran sarjana di Indonesia.

Untuk menyiapkan generasi emas, pendidikan tetap menjadi jalan utama. Dalam hal ini, pendidikan untuk semua (*education for all*) menjadi pekerjaan yang perlu dituntaskan. Bukan sekadar pemerataan, tetapi juga peningkatan kualitas. Upaya tersebut yaitu seperti melakukan gerakan pendidikan anak usia dini serta penuntasan dan peningkatan kualitas pendidikan dasar. Di samping itu perluasan akses ke perguruan tinggi juga disiapkan melalui pendirian perguruan tinggi negeri di daerah perbatasan dan memberikan akses secara khusus kepada masyarakat yang memiliki keterbatasan kemampuan ekonomi, tetapi berkemampuan akademik. Periode saat ini sebagai upaya menyiapkan generasi untuk berpuluh-puluh tahun mendatang. Generasi masa depan harus dipersiapkan sejak sekarang. Pendidikan harus terus berikhtiar membangun generasi bangsa yang cakap secara intelektual, anggun secara moral, dan siap menghadapi tantangan zamannya. Pendidikan juga harus mampu melahirkan generasi bangsa yang memiliki jiwa dan pikiran besar untuk membangun negerinya. Di sisi lain, yang juga perlu disadari, pendidikan bukan tanggung jawab pemerintah/negara semata. Pendidikan sebagai jalan kemajuan negeri ini harus menjadi komitmen dan kesadaran bersama.

Generasi muda Indonesia jangan merasa kalah dengan bangsa asing. Dengan level kualitas yang dimiliki, generasi muda Tanah Air memiliki kualitas yang hampir sama dan mampu bersaing di level internasional. Hanya saja, terkadang generasi muda Indonesia memiliki kelemahan dalam tiga hal yaitu komunikasi dalam Bahasa Inggris, inovatif dan jiwa kewirausahaan, dan terakhir soft skill yang mencakup penilaian terhadap kemampuan diri sendiri.

Permasalahan dunia dan permasalahan nasional yang semakin kompleks menuntut kita untuk senantiasa belajar agar tidak gagap terhadap perubahan. Jumlah penduduk yang semakin meningkat, cadangan energi yang kian menipis, ragam budaya yang berbeda, konflik internal dan internasional mengharuskan kita untuk senantiasa belajar. Fakta yang ada memperlihatkan bahwa pendidikan konvensional pada saat ini kurang memberikan kontribusi terhadap pemecahan masalah yang ada malah semakin memperlebar kesenjangan yang ada. Pendidikan luar sekolah merupakan pendidikan alternative yang dapat memberikan warna baru dalam dunia pendidikan. Selain itu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat juga dilakukan dengan cara yang lain, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas Pendidikan di Indonesia
2. Menambah lapangan kerja yang memadai
3. Peningkatan perekonomian Indonesia

Arah pembangunan sumber daya manusia di Indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas sumber daya manusia secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang ke semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Sebagai strategi peningkatan kesempatan kerja yang diperlukan antara lain:

**a. Dari sisi persediaan tenaga kerja:**

1. Pengendalian jumlah penduduk dalam jangka panjang masih perlu dipertahankan.
2. Pengendalian angkatan kerja dalam jangka pendek melalui peningkatan pendidikan yaitu dibedakan atas peningkatan kuantitas pendidikan (perluasan fasilitas pendidikan, peningkatan kondisi perekonomian keluarga yang mencegah angka putus sekolah dan peningkatan usia sekolah/wajib belajar 9 tahun) serta peningkatan kualitas pendidikan dan produktivitas tenaga kerja.
3. Pemerataan pembangunan infrastruktur secara merata sehingga dapat mencegah migrasi desa-kota.

**b. Dari sisi kebutuhan tenaga kerja**

Perluasan dan penciptaan kesempatan kerja melalui kebijakan makro (seperti penyederhanaan mekanisme investasi, pengembangan sistem pajak yang ramah pengembangan usaha, sistem kredit yang menggerakkan sektor riil), kebijakan regional (melalui pengalokasian anggaran untuk pembangunan infrastruktur yang menyerap tenaga kerja), kebijakan sektoral (di sektor pertanian dapat dilakukan melalui penguatan kelembagaan (koperasi), membentuk kelompok yang terdiri dari beberapa usaha kecil (UKM) dalam pengolahan hasil pertanian, perbaikan teknik usaha tani, hingga pengembangan sistem pengemasan sesuai dengan kebutuhan pasar di luar komunitas, sedangkan di sektor industri melalui penyederhanaan mekanisme investasi, penataan sistem keamanan yang lebih baik, melakukan promosi peluang investasi daerah serta di sektor lainnya melalui sistem regulasi dan perizinan usaha yang lebih sederhana) dan kebijakan khusus (usaha kerajinan dan makanan bagi wanita di perdesaan, TKMT (Tenaga Kerja Muda Terdidik) yaitu program perluasan kesempatan kerja bagi lulusan SLTA ke perdesaan.

**4.4.2 TEST FORMATIF**

1. Yang dimaksud dengan angkatan kerja adalah
  - a. Usia 10 ke atas yang mampu bekerja
  - b. Usia 15-64 yang termasuk usia produktif
  - c. Usia 15 tahun ke atas yang mempunyai kemampuan untuk memproduksi barang dan jasa
  - d. Usia 15-64 yang tercatat sebagai pekerja baik di sektor formal maupun informal
2. Pelajar dan mahasiswa merupakan:
  - a. Angkatan kerja produktif
  - b. Tenaga kerja produktif di bidang peningkatan SDM
  - c. Bukan angkatan kerja
  - d. Angkatan usia muda
3. Implikasi langsung dari peningkatan jumlah angkatan kerja adalah:
  - a. Peningkatan jumlah pengangguran
  - b. Peningkatan jumlah pendapatan nasional

- c. Penyediaan lapangan kerja
  - d. Peningkatan sumber daya manusia
4. Berikut pernyataan yang benar mengenai sumber daya manusia:
- a. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya
  - b. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya. Karena sumber daya manusia.
  - c. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar
5. Ibu rumah tangga yang mempunyai usaha in formal di rumah dengan dibantu oleh beberapa tenaga kerja yang bekerja 8 jam/hari selama 5 hari kerja, maka ibu rumah tangga tersebut, termasuk:
- a. Angkatan kerja
  - b. Pengangguran terbuka
  - c. Tenaga kerja sampingan
  - d. Tenaga kerja in formal

## 5. Kunci Jawaban Test Formatif

No.	Test Formatif 1
1	c
2	c
3	c
4	d
5	d

## **POKOK BAHASAN 5**

### **TEORI TERKAIT TENAGA KERJA**

#### **I. Pendahuluan**

**T**enaga kerja mengandung pengertian jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja dan pengertian kualitas usaha kerja yang diberikan. Menurut undang-undang pokok ketenagakerjaan No.14 tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat. Menurut Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Ada berbagai aliran serta pandangan tentang jumlah penduduk jika dikaitkan dengan keberhasilan pembangunan. Aliran pesimis memandang jumlah penduduk yang besar akan merugikan pembangunan, namun aliran optimis memandang jumlah penduduk yang besar akan menguntungkan pembangunan sementara untuk yang netral berpendapat bahwa tidak ada kaitan antara penduduk dan pembangunan. Ada fenomena laju pertumbuhan penduduk meningkat cepat akibatnya penduduk berkembang 2-3 kali lipat sehingga menyebabkan kemiskinan dan kelaparan. Menurut Mulyadi (2003), teori klasik menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai

mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith (1729-1790) juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

## **2. Tujuan Pembelajaran Umum**

Setelah mengikuti materi ini Praja dapat mengetahui dan memahami teori-teori tenaga kerja

## **3. Tujuan Pembelajaran Khusus**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa/praja akan dapat:

- a. Menjelaskan Teori Adam Smith
- b. menjelaskan Teori Malthus
- c. menjelaskan Teori Pasar Tenaga Kerja

## **4. Kegiatan Belajar**

### **4.1 KEGIATAN BELAJAR 1**

#### ***TEORI ADAM SMITH***

##### **4.1.1 URAIAN DAN CONTOH**

Adam smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

Adam Smith dikenal sebagai pencetus pertama mengenai free-market capitalist, kebijaksanaan laissez-faire sekaligus merupakan Bapak ekonomi modern. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, atau yang biasa disingkat “The Wealth of Nation” adalah buku terkenal oleh Adam Smith yang berisi tentang ide-ide ekonomi yang sekarang dikenal sebagai ekonomi klasik. Inspirasi dari buku ini tidak lain berasal dari gurunya

sewaktu menuntut ilmu di Universitas Glasgow yakni Francis Hutcheson dan teman kuliahnya David Hume (Becker, 2007). Tulisan Smith juga terdiri dari penjelasan menyeluruh mengenai berbagai tulisan merkantilis dan fisokrat yang disentiskannya dengan baik menjadi satu bahan kajian ekonomi. Perbedaan pendapat antara Smith dan kaum merkantilis salah satunya mengenai faktor yang menentukan kemakmuran, dimana kaum merkantilis percaya bahwa alamlah yang menentukan tingkat kemakmuran. Sedangkan menurut Smith, penentuan tingkat kemakmuran adalah kemampuan manusia sendiri sebagai faktor produksi. Pembahasan Smith lebih banyak bersifat mikro dengan penekanan pada penentuan harga yang dilakukan dengan pendekatan deduktif beserta dengan penjelasan historisnya. Smith berpandangan optimis tentang masa depan dunia. Fokus utamanya adalah peningkatan individu melalui kesederhanaan dan perilaku yang baik, menabung dan berinvestasi, perdagangan dan divisi kerja, pendidikan dan pembentukan kapital, serta pembuatan teknologi baru. Beliau lebih tertarik untuk meningkatkan kemakmuran ketimbang membagi-bagi kemakmuran (Becker, 2007). Adam Smith melihat proses pertumbuhan ekonomi itu dari dua segi yaitu pertumbuhan output (GNP) total, dan pertumbuhan penduduk.

#### ❑ **Pertumbuhan *Output Total***

Unsur pokok dari sistem produksi suatu negara menurut Smith ada tiga yaitu:

1. Sumberdaya alam yang tersedia (atau faktor produksi “tanah”),
2. Sumberdaya insani (atau jumlah penduduk),
3. Stok barang modal yang ada.

Menurut Smith, sumberdaya alam yang tersedia merupakan wadah yang paling mendasar dari kegiatan produksi suatu masyarakat. Jumlah sumberdaya alam yang tersedia merupakan “batas maksimum” bagi pertumbuhan suatu perekonomian. Maksudnya, jika sumberdaya ini belum digunakan sepenuhnya, maka jumlah penduduk dan stok modal yang ada yang memegang peranan dalam pertumbuhan output. Tetapi pertumbuhan output tersebut akan berhenti jika semua sumberdaya alam tersebut telah digunakan secara penuh.

Sumberdaya insani (jumlah penduduk) mempunyai peranan yang pasif dalam proses pertumbuhan output. Maksudnya, jumlah penduduk akan menyesuaikan diri dengan kebutuhan akan tenaga kerja dari suatu masyarakat.

Stok modal, menurut Smith, merupakan unsur produksi yang secara aktif menentukan tingkat output. Peranannya sangat sentral dalam proses pertumbuhan output. Jumlah dan tingkat pertumbuhan output tergantung pada laju pertumbuhan stok modal (sampai “batas maksimum” dari sumber alam).

#### ❑ **Pertumbuhan Penduduk**

Menurut Adam Smith, jumlah penduduk akan meningkat jika tingkat upah yang berlaku lebih tinggi dari tingkat upah subsisten yaitu tingkat upah yang pas-pasan untuk hidup. Jika tingkat upah di atas tingkat subsisten, maka orang-orang akan kawin pada umur muda, tingkat kematian menurun, dan jumlah kelahiran meningkat. Sebaliknya jika tingkat upah yang berlaku lebih rendah dari tingkat upah subsisten, maka jumlah penduduk akan menurun.

Tingkat upah yang berlaku, menurut Adam Smith, ditentukan oleh tarik-menarik antara kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Tingkat upah yang tinggi dan meningkat jika permintaan akan tenaga kerja ( $D$ ) tumbuh lebih cepat daripada penawaran tenaga kerja ( $S$ ).

Sementara itu permintaan akan tenaga kerja ditentukan oleh stok modal dan tingkat output masyarakat. Oleh karena itu, laju pertumbuhan permintaan akan tenaga kerja ditentukan oleh laju pertumbuhan stok modal (akumulasi modal) dan laju pertumbuhan output

#### **4.1.2 LATIHAN**

1. Jelaskan tentang alokasi sumber daya manusia yang efektif menurut Adam Smith?
2. Jelaskan tentang proses pertumbuhan ekonomi menurut Adam Smith?

#### **4.1.3 RANGKUMAN**

1. Adam Smith menyatakan:
  - a. Adam Smith melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh.
  - b. Menurut Adam Smith penentuan tingkat kemakmuran adalah kemampuan manusia sendiri sebagai faktor produksi.

Peningkatan individu melalui kesederhanaan dan perilaku yang baik, menabung dan berinvestasi, perdagangan dan divisi kerja, pendidikan dan pembentukan kapital, serta pembuatan teknologi baru.

- c. Adam Smith melihat proses pertumbuhan ekonomi itu dari dua segi yaitu pertumbuhan output (GNP) total, dan pertumbuhan penduduk.

## 4.2 KEGIATAN BELAJAR 2

### TEORI MALTHUS

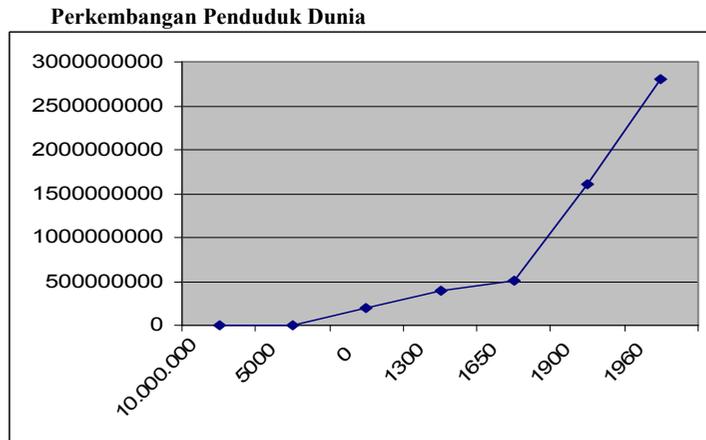
#### 4.2.1 URAIAN DAN CONTOH

Thomas Robert Malthus, seorang pendeta Inggris, hidup pada tahun 1766 hingga tahun 1834. Pada permulaan tahun 1798 lewat karangannya yang berjudul: *“Essai on Principle of marks on the speculations of Mr.Godwin, M.Condorcet, and Other Writers”*, menyatakan bahwa penduduk (seperti juga tumbuh-tumbuhan dan binatang) apabila tidak ada pembatasan, akan berkembang biak dengan cepat dan memenuhi dengan cepat beberapa bagian dari permukaan bumi ini (weeks, 1992). Tingginya pertumbuhan penduduk ini disebabkan karena hubungan kelamin antara laki-laki dan perempuan tidak bisa dihentikan. Di samping itu Malthus berpendapat bahwa manusia untuk hidup memerlukan bahan makanan, sedangkan laju pertumbuhan bahan makanan jauh lebih lambat dibandingkan dengan laju pertumbuhan penduduk. Apabila tidak diadakan pembatasan terhadap pertumbuhan penduduk, maka manusia akan mengalami kekurangan bahan makanan. Inilah sumber kemelaratan dan kemiskinan manusia. Hal ini jelas diuraikan Malthus sebagai berikut:

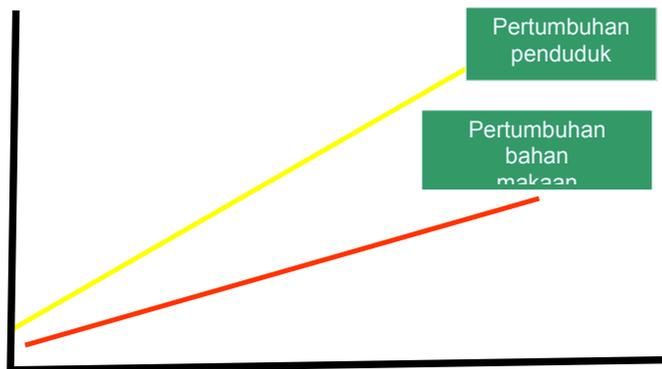
*... Human species would increase as the number 1,2,4,8,16,32,64,128,256, and substance as 1,2,3,4,5,6,7,8,9. In two centuries the population would be to the means of subsistence as 236 to 9; in three centuries as 4096 to 13 and in two thousand years the difference would be almost incalculable...*  
(Malthus, edisi Fogarty, 1948)

Dengan demikian untuk dapat keluar dari permasalahan kekurangan pangan tersebut, dapat dilaksanakan dengan dua cara yaitu *preventive checks* dan *positive checks*. Preventive checks ialah pengurangan penduduk melalui penekanan kelahiran. *Preventive checks* dapat dibagi menjadi dua, yaitu *moral restraint* dan *vice*. Moral restraint (pengekangan diri) yaitu segala usaha

untuk mengekang nafsu seksuil, dan vice pengurangan kelahiran seperti pengguguran kandungan penggunaan alat-alat kontrasepsi, *homoseksuil, promiscuity, adultery*, (Yaukey,1990). Bagi Malthus moral restraint merupakan pembatasan kelahiran yang paling penting, sedangkan penggunaan alat-alat kontrasepsi belum dapat diterimanya.



Gambar 2.1. Perkembangan Penduduk Dunia



Gambar 2.2. Grafik Teori Malthus

*Positive checks* adalah pengurangan penduduk melalui proses kematian. Apabila di suatu wilayah jumlah penduduk melebihi jumlah persediaan bahan pangan, maka tingkat kematian akan meningkat mengakibatkan terjadinya kelaparan, wabah penyakit dan lain sebagainya. Proses ini akan terus berlangsung sampai jumlah penduduk seimbang dengan persediaan bahan pangan. Positive check dapat dibagi lagi menjadi dua yaitu: vice dan

misery. Vice (kejahatan) ialah segala jenis pencabutan nyawa sesama manusia seperti pembunuhan anak-anak (infanticide), pembunuhan orang-orang cacat, dan orang-orang tua. Misery (kemelaratan) ialah segala keadaan yang menyebabkan kematian seperti berbagai jenis penyakit dan epidemic bencana alam, kelaparan, kekurangan pangan dan peperangan. Thomas Robert Malthus hanya percaya pada *moral restraint* sebagai *preventive Checks*.

**Tabel 2.1** Pembatasan Pertumbuhan Penduduk

<i>Preventive Checks</i> <b>(lewat penekanan kelahiran)</b>		<i>Positive Checks</i> <b>(lewat proses kematian)</b>	
<i>Moral Restraint</i> (Pengekangan diri)	Vice (Usaha Pengurangan Kelahiran)	Vice (Segala Jenis Pencabutan Nyawa)	<i>Misery</i> (Keadaan yang menyebabkan kematian)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Segala usaha mengekang nafsu seksual</li> <li>- Penundaan perkawinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengguguran Kandungan</li> <li>- Homoseksual</li> <li>- Promiscuity</li> <li>- Adultery</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembunuhan anak-anak</li> <li>- Pembunuhan orang-orang cacat</li> <li>- Pembunuhan orang-orang tua</li> <li>- Penggunaan alat-alat kontrasepsi*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Epidemi</li> <li>- Bencana alam</li> <li>- Peperangan</li> <li>- Kelaparan</li> <li>- Kekurangan pangan</li> </ul>

**Sumber:** Weeks, 1992

Pendapat Malthus banyak mendapat tanggapan para ahli dan menimbulkan diskusi yang terus menerus. Pada umumnya gagasan yang dicetuskan Malthus dalam abad ke-18 pada masa itu dianggap sangat aneh. Asumsi yang mengatakan bahwa dunia akan kehabisan sumber daya alam karena jumlah penduduk yang selalu meningkat, tidak dapat diterima oleh akal sehat. Dunia baru (Amerika, Afrika, Australia, dan Asia) dengan sumber daya alam yang berlimpah, baru saja terbuka untuk para migrant dari dunia lama (misalnya Eropa Barat). Mereka memperkirakan bahwa sumber daya alam di dunia baru tidak akan dapat dihabiskan. Beberapa kritik terhadap teori Malthus adalah sebagai berikut:

1. Malthus tidak memperhitungkan kemajuan-kemajuan transportasi yang menghubungkan daerah satu dengan yang lain sehingga pengiriman bahan makanan ke daerah-daerah yang kekurangan pangan mudah dilaksanakan.

2. Malthus tidak mempertimbangkan kemajuan yang pesat dalam bidang teknologi, terutama dalam bidang pertanian. Jadi produksi pertanian dapat pula ditingkatkan secara cepat dengan mempergunakan teknologi baru.
3. Malthus tidak memperhitungkan usaha pembatasan kelahiran bagi pasangan-pasangan yang sudah menikah. Usaha pembatasan kelahiran ini telah dianjurkan oleh Francis Place pada tahun 1882 (Flew, 1976).
4. Fertilitas akan menurun apabila terjadi perbaikan ekonomi dan standard hidup penduduk dinaikkan. Hal ini tidak diperhitungkan oleh Malthus.



**Gambar 2.3.** *Illustrasi Positive Checks*



**Gambar 2.4.** Fenomena pendukung kritik terhadap Teori Malthus

#### 4.2.2 LATIHAN

1. Apakah kelaparan, kemiskinan, bencana yang terjadi di Indonesia karena kelebihan penduduk?
2. Berlakukah teori Malthus di Indonesia?
3. Jika tidak, mengapa?

#### 4.2.3 RANGKUMAN

Thomas Robert Malthus menyatakan:

1. Penduduk seperti binatang dan tumbuhan jika tidak ada pembatas akan berkembang biak dengan cepat
2. Hidup memerlukan makan, pertumbuhan bahan makan lebih lambat dari penduduk
3. Pertumbuhan penduduk mengikuti deret ukur sedangkan pertumbuhan pangan mengikuti deret hitung

Cara yang ditawarkan:

- *Preventive check*, pengurangan penduduk melalui penekanan kelahiran. Dibedakan atas moral restraint (pengekangan diri: penundaan perkawinan) dan vice (kejahatan: penguguran)
- *Positive check*, pengurangan penduduk melalui proses kematian. Dibedakan menjadi vice (pembunuhan) dan misery (kemelaratan, penyakit)

### 4.3 KEGIATAN BELAJAR 3

## **TEORI PASAR TENAGA KERJA**

### **4.3.1 URAIAN DAN CONTOH**

Beberapa persoalan yang sering dikaitkan dengan masalah ketenagakerjaan adalah kondisi tenaga kerja, pengangguran, kualitas output yang dihasilkan, upah yang layak, serta kualitas sumber daya manusia akan menjadi beberapa permasalahan yang muncul dalam pembahasan tenaga kerja. Berbagai kebijakan dan regulasi telah ditempuh untuk dapat mengatasi beberapa persoalan tersebut, baik melalui Peraturan Pemerintah atau Undang-Undang Ketenagakerjaan. Representasi yang di dapat di dalam realitanya masih sangatlah timpang dengan kondisi ideal yang diharapkan mampu tercipta sesuai dalam Undang-undang tersebut. Inti dari permasalahan tersebut salah satunya bersumber pada ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja.

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang/lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan, maka pasar tenaga kerja ini dirasakan dapat memberikan jalan keluar bagi perusahaan untuk memenuhinya. Dengan demikian tidak terkesan hanya pencari kerja yang mendapat keuntungan dari adanya pasar ini. Untuk menciptakan kondisi yang sinergi antara kedua belah pihak, yaitu antara penjual dan pemberi tenaga kerja maka diperlukan kerjasama yang baik

antara semua pihak yang terkait, yaitu penjual tenaga kerja, pembeli tenaga kerja, dan pemerintah.

### ❑ **Pelaku Pasar Tenaga Kerja**

Para pelaku di pasar tenaga kerja, terdiri dari:

- a. Pencari kerja yaitu Setiap orang yang mencari pekerjaan baik karena menganggur, putus hubungan kerja maupun orang yang sudah bekerja tetapi ingin mendapatkan pekerjaan lebih baik yang sesuai dengan pendidikan, bakat, minat dan kemampuan yang dinyatakan melalui aktivitasnya mencari pekerjaan.
- b. Pemberi kerja yaitu Perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar imbalan berupa upah atau gaji.
- c. Perantara yaitu Media atau lembaga yang mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja, misalkan agen penyalur tenaga kerja, bursa kerja dan head hunters (Pihak ketiga yang menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sebagai imbalan, head hunters akan memperoleh prosentasi gaji dari orang yang diterima bekerja atau komisi dari perusahaan.

### ❑ **Prinsip Pasar Tenaga Kerja**

Prinsip antara tenaga kerja dan pemberi kerja akan berlaku hukum ekonomi, yaitu dimana pekerja harus berusaha mendapatkan hasil upah yang sebesar-besarnya untuk memenuhi segala kebutuhan sehari-hari. Demikian juga dengan pemberi kerja akan berusaha mengeluarkan upah yang serendah-rendahnya dengan maksud untuk meminimkan biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja.

### ❑ **Fungsi dan Manfaat Pasar Tenaga Kerja**

Bursa tenaga kerja mempunyai fungsi yang sangat luas, baik dalam sektor ekonomi maupun sektor-sektor yang lain.

Fungsi Pasar Tenaga Kerja yaitu:

- a. Sebagai Sarana Penyaluran Tenaga Kerja,
- b. Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan,
- c. Sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja.

## □ Penggolongan Pasar Tenaga Kerja

### a. Pasar kerja intern (*Internal Labour Market*)

Pasar kerja intern adalah pasar tenaga kerja yang diperoleh dari dalam perusahaan itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan karyawan diambil dari dalam perusahaan melalui promosi maupun demosi karyawan. Promosi adalah rotasi atau perpindahan karyawan ke dalam jabatan yang lebih tinggi, misalkan dari asisten manajer menjadi manajer. Sedangkan, demosi adalah rotasi karyawan ke posisi yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya, misalkan manajer personalia diturunkan menjadi staff.

### b. Pasar kerja ekstern (*Eksternal Labour Market*)

Pasar kerja ekstern adalah pasar tenaga kerja yang diperoleh dari luar perusahaan. Pemenuhan kebutuhan karyawan diperoleh dari pihak luar, misalkan melalui iklan lowongan pekerjaan, agen atau penyalur tenaga kerja atau melalui walk in interview.

### c. Pasar kerja utama (*Primary Labour Market*)

Pasar kerja utama adalah pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang tinggi, pekerjaan yang baik dan dengan kondisi yang stabil. Pasar ini dapat ditemukan pada sektor usaha yang menggunakan padat modal.

### d. Pasar kerja Sekunder (*Secondary Labour Market*)

Pasar kerja Sekunder adalah pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang rendah, posisi yang kurang stabil dan kurang memberi kesempatan untuk pengembangan karir karyawan. Biasanya ini dapat dilihat pada industri restoran dan jasa hotel, kasir dan penjualan ritel.

### e. Pasar tenaga kerja terdidik (*Skilled Labour Market*)

Pasar tenaga kerja terdidik adalah pasar tenaga kerja yang membutuhkan karyawan yang berpendidikan dan memiliki keterampilan yang memadai. Pasar tenaga kerja ini biasanya dibutuhkan pada sektor usaha formal, misalnya, dokter, akuntan, pengacara, dan sebagainya.

**f. Pasar tenaga kerja tidak terdidik (*Unskilled Labour Market*)**

Pasar tenaga kerja tidak terdidik adalah pasar tenaga kerja yang menawarkan pekerjaan yang tidak mementingkan pendidikan maupun keterampilan-keterampilan khusus tertentu. Pasar tenaga kerja ini biasanya ditemui pada sektor usaha informal, misalnya, pedagang asongan, loper koran dan majalah, juru parkir dan sebagainya.

### 4.3.2 LATIHAN

1. Apa yang dimaksud dengan pasar tenaga kerja?
2. Jelaskan yang dimaksud dengan pelaku, prinsip, fungsi dan manfaat pasar tenaga kerja?
3. Sebutkan dan jelaskan mengenai penggolongan pasar tenaga kerja?

### 4.3.3 RANGKUMAN

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang/lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan, maka pasar tenaga kerja ini dirasakan dapat memberikan jalan keluar bagi perusahaan untuk memenuhinya. Dengan demikian tidak terkesan hanya pencari kerja yang mendapat keuntungan dari adanya pasar ini. Untuk menciptakan kondisi yang sinergi antara kedua belah pihak, yaitu antara penjual dan pemberi tenaga kerja maka diperlukan kerjasama yang baik antara semua pihak yang terkait, yaitu penjual tenaga kerja, pembeli tenaga kerja, dan pemerintah.

Prinsip antara tenaga kerja dan pemberi kerja akan berlaku hukum ekonomi, yaitu dimana pekerja harus berusaha mendapatkan hasil upah yang sebesar-besarnya untuk memenuhi segala kebutuhan sehari-hari. Demikian juga dengan pemberi kerja akan berusaha mengeluarkan upah yang serendah-rendahnya dengan maksud untuk meminimalkan biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja.

#### 4.3.4 TES FORMATIF

► **Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.**

1. Pilih pernyataan yang tepat tentang teori Adam Smith:
  - a. Alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi.
  - b. penentuan tingkat kemakmuran adalah kemampuan manusia sendiri sebagai faktor produksi.
  - c. Adam Smith melihat proses pertumbuhan ekonomi itu dari dua segi yaitu pertumbuhan output (GNP) total, dan pertumbuhan penduduk.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
2. Thomas Robert Malthus, adalah:
  - a. seorang ilmuwan dari Inggris
  - b. seorang pendeta dari Inggris
  - c. seorang pastur dari Inggris
  - d. seorang pendeta dari Jerman
3. Permasalahan kekurangan pangan menurut Malthus, dapat dilaksanakan dengan dua cara yaitu
  - a. peningkatan pendidikan dan pangan
  - b. peningkatan produksi pangan dan industri
  - c. *preventive checks* dan *positive checks*
  - d. pengrusakan alam dan lingkungan
4. Pilih pernyataan yang tepat tentang teori pasar tenaga kerja:
  - a. Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja.
  - b. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja.
  - c. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang/lembaga yang memerlukan tenaga kerja.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.

5. Berikut ini penggolongan pasar tenaga kerja kecuali
- a. Pasar kerja intern
  - b. Pasar kerja ekstern
  - c. Pasar kerja sampingan
  - d. Pasar kerja utama

**5. Kunci Jawaban Test Formatif**

No.	Test Formatif
1	d
2	b
3	c
4	d
5	c



## **POKOK BAHASAN 6**

### **PENGANGGURAN**

#### **I. Pendahuluan**

Salah satu masalah pokok yang dihadapi bangsa dan negara Indonesia adalah masalah pengangguran. Pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik yang juga semakin meningkat. Dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar, arus migrasi yang terus mengalir, serta dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini, membuat permasalahan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks.

Perekonomian Indonesia sejak krisis ekonomi pada pertengahan 1997, membuat kondisi ketenagakerjaan Indonesia ikut memburuk. Sejak itu, pertumbuhan ekonomi di Indonesia juga tidak pernah mencapai 7-8 persen. Padahal masalah pengangguran erat kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi. Jika pertumbuhan ekonomi ada, otomatis penyerapan tenaga kerja juga ada. Setiap pertumbuhan ekonomi satu persen, tenaga kerja yang terserap bisa mencapai 400 ribu orang. Jika pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya 3-4 persen, tentunya hanya akan menyerap 1,6 juta tenaga kerja, sementara pencari kerja mencapai rata-rata 2,5 juta pertahun. Sehingga, setiap tahun pasti ada sisa pencari kerja yang tidak memperoleh pekerjaan dan menimbulkan jumlah pengangguran di Indonesia bertambah. Bayangkan, pada 1997, jumlah pengangguran terbuka mencapai 4,18 juta.

Selanjutnya, pada 1999 (6,03 juta), 2000 (5,81 juta), 2001 (8,005 juta), 2002 (9,13 juta), 2003 (11,35 juta). Sementara itu, data pekerja dan pengangguran menunjukkan, 2001 ; usia kerja (148,730 juta), angkatan kerja (100,779 juta), penduduk yang kerja (91,647 juta), pengangguran terbuka (9,132 juta), setengah penganggur terpaksa (28,869 juta), setengah penganggur sukarela tidak di ketahui jumlah pastinya. Hingga tahun 2002 saja telah banyak pengangguran, apalagi di tahun 2003 hingga 2007 pasti jumlah pengangguran semakin bertambah dan mengakibatkan kacaunya stabilitas perkembangan ekonomi Indonesia.

## 2. Tujuan Pembelajaran Umum

Setelah mengikuti materi ini Praja dapat mengetahui dan memahami pengangguran

## 3. Tujuan Pembelajaran Khusus

Setelah membaca modul ini, mahasiswa/praja akan dapat:

- a. menjelaskan definisi pengangguran
- b. menjelaskan jenis-jenis pengangguran
- c. menjelaskan sebab-sebab pengangguran
- d. menjelaskan cara mengatasi pengangguran
- e. menjelaskan dampak pengangguran

## 4. Kegiatan Belajar

### 4.1 KEGIATAN BELAJAR 1

#### ***DEFINISI PENGANGGURAN***

##### **4.1.1 URAIAN DAN CONTOH**

Penganggur merupakan bagian dari angkatan kerja yang sekarang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Konsep pengangguran amat sulit diterapkan di Indonesia, Menurut Effendi (1987), hal ini dikarenakan konsep yang digunakan dalam sensus maupun survai adalah konsep yang sesuai untuk Negara-negara maju. Di Negara maju pengangguran dicatat pada kantor sosial sebagai ‘pencari kerja’ dan apabila memenuhi syarat yang ditentukan oleh pemerintah mereka akan mendapat tunjangan pengangguran. Di Negara-Negara berkembang, termasuk Indonesia, pengangguran tidak mendapat tunjangan pengangguran, sehingga amat sedikit orang yang mau menganggur, kecuali ada orang (keluarga) yang bersedia menanggung biaya hidupnya. Sebagai penduduk bersedia bekerja dengan jam kerja panjang dan pendapatan rendah. Jadi, masalah pengangguran bukanlah pengangguran terbuka tetapi adalah setengah pengangguran. Oleh karena itu, dalam menafsirkan angka pengangguran terbuka (pencari kerja) dari hasil sensus maupun survai kita perlu berhati-hati dan menyadari sepenuhnya definisi penangguran itu hanya mencerminkan pengangguran terbuka (pencari kerja).

- menurut Sadono Sukirno, pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan namun belum dapat memperolehnya.

- menurut Payman J. Simanjuntak, pengangguran adalah orang yang tidak bekerja berusia angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan.

Menurut sensus 1980, 1990, dan 2000, yang digolongkan mencari pekerjaan adalah:

1. Mereka belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan atau pencari kerja baru.
2. Mereka yang pernah bekerja, pada saat pencacahan sedang menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan atau pencari kerja lama.
3. Mereka yang dibebastugaskan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan atau pencari kerja lama.

Definisi tersebut belum dapat menangkap gejala setengah penganggur, dan dalam usaha menangkap gejala sensus 1980 digunakan pertanyaan mengenai jam kerja. Berdasarkan ini kemudian dapat dibedakan antara mereka yang termasuk setengah penganggur. Perlu dicatat jam kerja normal yang dipakai adalah 35 jam seminggu, namun sejak tahun 1990 jam kerja normal ada yang menggunakan 38 jam, ada pula yang menggunakan 40 jam. Berdasarkan angka jam kerja normal ini maka dapat didefinisikan mereka yang tergolong setengah penganggur. Setengah penganggur, adalah yang bekerja kurang dari jam kerja normal (kurang 35 jam per minggu). Setengah penganggur kritis, adalah mereka yang bekerja kurang dari 15 jam seminggu.

Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan cara 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 pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Akibat jangka panjang adalah menurunnya GNP dan pendapatan per kapita suatu negara. Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, dikenal istilah “pengangguran terselubung” di mana pekerjaan yang semestinya bisa dilakukan dengan tenaga kerja sedikit, dilakukan oleh lebih banyak orang.

### 4.1.2 LATIHAN

1. Jelaskan definisi pengangguran
2. Sebutkan 3 golongan yang masuk kedalam pencari pekerjaan
3. Bagaimana cara menghitung pengangguran

### 4.1.3 RANGKUMAN

Penganggur merupakan bagian dari angkatan kerja yang sekarang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Konsep pengangguran amat sulit diterapkan di Indonesia. Pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan namun belum dapat memperolehnya. pengangguran adalah orang yang tidak bekerja berusia angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan.

Menurut sensus 1980, 1990, dan 2000, yang digolongkan mencari pekerjaan adalah: Mereka belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan atau pencari kerja baru. Yang kedua mereka yang pernah bekerja, pada saat pecacahan sedang menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan atau pencari kerja lama. Yang ketiga mereka yang dibebastugaskan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan atau pencari kerja lama. Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan cara membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen.

## 4.2 KEGIATAN BELAJAR 2

### **JENIS-JENIS PENGANGGURAN**

#### 4.2.1 URAIAN DAN CONTOH

Ada beberapa jenis dan macam pengangguran yang di golongkan menjadi dua yaitu berdasarkan lama waktu dan penyebab terjadinya, antara lain:

1. **Macam Pengangguran Berdasarkan Lama Waktu Kerja**
  - a. Pengangguran terbuka (*open unemployment*), yakni tenaga kerja yang benar-benar tidak memiliki pekerjaan (tidak bekerja sama sekali). Pengangguran ini terjadi karena tidak adanya lapangan pekerjaan atau karena ketidaksesuaian lapangan kerja dengan latar belakang pendidikan dan keahlian tenaga kerja.

- b. Setengah menganggur (*under unemployment*), yakni tenaga kerja yang bekerja, tetapi bila di ukur dari sudut jam kerja, pendapatan, produktivitas dan jenis pekerjaan tidak optimal. Biasanya tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu.
- c. Pengangguran terselubung (*disguised unemployment*), yakni tenaga kerja yang bekerja tetapi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya. Misalnya, seorang insinyur teknik, bekerja sebagai pelayan restoran.

## 2. Macam Pengangguran Berdasarkan Penyebab Terjadinya

- a. *Pengangguran structural*, yakni pengangguran yang di sebabkan oleh terjadinya perubahan struktur perekonomian. Misalnya, perubahan struktur dari agraris ke industri, perubahan ini menuntut tenaga kerja memiliki keterampilan tertentu (misalnya keterampilan mengoperasikan mesin teknologi modern) untuk bisa bekerja di sektor industri.
- b. *Pengangguran konjungtural*, yakni pengangguran yang di sebabkan oleh pergerakan naik turunnya kegiatan perekonomian suatu Negara. Ada masa pertumbuhan (naik), masa resesi (turun), dan masa depresi (turun). Pada masa resesi dan depresi, masyarakat mengalami penurunan daya beli sehingga permintaan terhadap barang dan jasa juga menurun. Penurunan ini mengharuskan produsen mengurangi produksi barang dan jasa, diantaranya dengan cara mengurangi jumlah pekerja sehingga terjadilah pengangguran. PHK yang terjadi karena krisis ekonomi tahun 1997 di Indonesia adalah contoh pengangguran *siklikal*.
- c. *Pengangguran friksional*, yakni pengangguran yang disebabkan oleh pergeseran (friksi) pekerja yang ingin bergeser (berpindah) dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam rangka mencari pekerjaan yang lebih bagus dan cocok. Sementara mencari pekerjaan baru, tenaga kerja pun menganggur untuk sementara waktu, sambil mencari pekerjaan yang yang di inginkan. Oleh karena itu, pengangguran friksional disebut juga pengangguran sukarela, karena terjadi atas keinginan sendiri.

- d. *Pengangguran musiman*, yakni pengangguran yang disebabkan oleh perubahan musim atau perubahan permintaan tenaga kerja secara berkala. Misalnya pada masa pembangunan gedung, tukang bangunan bisa bekerja. Tetapi bila gedung telah selesai dibangun, tukang bangunan menjadi pengangguran musiman sambil menunggu pembangunan berikutnya.

#### **4.2.2 LATIHAN**

1. Jelaskan macam-macam pengangguran berdasarkan lama waktu kerja
2. Jelaskan macam-macam pengangguran berdasarkan penyebab terjadinya

#### **4.2.3 RANGKUMAN**

Ada beberapa jenis dan macam pengangguran yang di golongan menjadi dua yaitu berdasarkan lama waktu: Pengangguran terbuka, Setengah menganggur, Pengangguran terselubung. Kemudian macam pengangguran berdasarkan penyebab terjadinya: Pengangguran structural, Pengangguran konjungtural, Pengangguran friksional, dan Pengangguran musiman.

### **4.3 KEGIATAN BELAJAR 3**

#### **SEBAB-SEBAB PENGANGGURAN**

##### **4.3.1 URAIAN DAN CONTOH**

Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan 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 menimbulkan kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya.

Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan cara membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen. Ketidaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya sehingga menyebabkan menurunnya tingkat krmakmuran dan kesejahteraan. Akibat jangka panjang dari tingkat

pengangguran yang terlalu tinggi adalah menurunnya GNP dan pendapatan perkapita suatu negara

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya pengangguran dalam perekonomian suatu negara diantaranya:

**a. Turunnya Output dan pengeluaran total.**

Jika output dan pengeluaran total menurun, maka permintaan terhadap tenaga kerja sangat rendah. Ini artinya sama dengan terjadi peningkatan pengangguran. Hal ini terjadi ketika kemampuan ekonomi suatu negara lebih rendah dari kemampuan yang seharusnya dicapai. Ketika siklus perekonomian sedang menurun, maka para pencari pekerjaan dipaksa untuk menganggur karena terlalu banyaknya tenaga kerja yang ingin bekerja, namun pekerjaan itu tidak tersedia. Pengangguran yang disebabkan oleh turunnya output dan pengeluaran total ini disebut dengan pengangguran *cyclical*.

**b. Tidak sebandingnya penawaran dengan permintaan pekerja.**

Ketidaksebandingan dapat terjadi karena permintaan terhadap satu jenis tenaga kerja meningkat, sedangkan permintaan untuk jenis lainnya menurun, sementara penawaran tidak cukup mampu menyesuaikan. Para pekerja tidak dipekerjakan bukan karena sedang mencari perkerjaan yang paling cocok dengan keahlian mereka, namun pada tingkat upah berlaku, penawaran tenaga kerja melebihi permintaannya. Ketika terjadi perubahan struktur agraris ke struktur industri, maka permintaan tenaga kerja tidak serta merta dapat dipenuhi oleh penawaran tenaga kerja. Pengangguran yang disebabkan oleh tidak sebandingnya penawaran dengan permintaan pekerja disebut pengangguran struktural.

**c. Waktu Yang Dibutuhkan Untuk Mencari Pekerjaan.**

Para pekerja memiliki preferensi serta kemampuan yang berbeda, dan pekerjaan memiliki karakteristik yang berberda. Mencari pekerjaan yang tepat membutuhkan waktu dan usaha. Hal ini cenderung mengurangi tingkat perolehan kerja. Pekerjaan yang berbeda membutuhkan keahlian yang berbeda dan memberikan upah yang juga berbeda. Para penganggur mungkin tidak menerima atau menolak pekerjaan ini. Dan mencari pekerjaan lainnya yang

lebih cocok dengan keahlian dan upahnya. Ketika sebagian pekerja ingin berpindah atau bergeser atau mencari pekerjaan yang lebih baik dengan meninggalkan pekerjaan lamanya, maka pekerja ini untuk sementara menganggur. Para pekerja ini mencoba mencari pekerjaan dengan upah dan keahlian yang lebih cocok. Para pekerja ini menganggur sambil mencari pekerjaan, dan dengan sukarela meluangkan waktu untuk mencari pekerjaan yang cocok. Pengangguran yang disebabkan oleh waktu yang dibutuhkan seseorang untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan disebut pengangguran friksional.

**d. Perubahan Teknologi.**

Teknologi selalu berkembang dan ini membutuhkan tenaga kerja yang mampu menyesuaikan perkembangan teknologinya. Sebagian pekerjaan memang digantikan oleh mesin yang membutuhkan operator lebih sedikit. Sehingga jumlah tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang dapat digantikan oleh mesin tersebut menjadi berkurang. Teknologi telah mampu membuat Mesin yang dapat menggantikan sebagian pekerjaan manusia. Dengan kata lain, Perkembangan teknologi telah mengurangi kesempatan para pencari kerja yang tidak mampu mengadaptasi perkembangan ilmu dan teknologinya.

### **4.3.2 LATIHAN**

1. Jelaskan penyebab terjadinya pengangguran?
2. Jelaskan faktor-faktor terjadinya pengangguran?

### **4.3.3 RANGKUMAN**

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 menimbulkan kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya pengangguran dalam perekonomian suatu negara diantaranya: turunnya output dan pengeluaran total, tidak sebandingnya penawaran

dengan permintaan pekerja, waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan, dan perubahan teknologi.

#### 4.4 KEGIATAN BELAJAR 4

### **CARA MENGATASI PENGANGGURAN**

#### **4.4.1 URAIAN DAN CONTOH**

Secara umum cara mengatasi pengangguran adalah dengan meningkatkan investasi, meningkatkan kualitas SDM, transfer teknologi dan penemuan teknologi baru, pembenahan perangkat hukum dalam bidang ketenagakerjaan, dan lainlain. Terdapat beberapa cara mengatasi pengangguran yang dapat dilakukan, baik oleh pemerintah maupun oleh pihak swasta, yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan sektor informal seperti *home industry*.
2. Pengembangan program transmigrasi untuk menyerap tenaga kerja di sektor agraris dan sektor informal lainnya di wilayah tertentu.
3. Perluasan kesempatan kerja, misalnya melalui pembukaan industri padat karya di wilayah yang banyak mengalami pengangguran.
4. Peningkatan investasi, baik yang bersifat pengembangan maupun investasi untuk mendirikan usaha-usaha baru yang dapat menyerap tenaga kerja.
5. Pembukaan proyek-proyek umum. Hal ini bisa dilakukan oleh pemerintah seperti pembangunan jalan raya, jembatan, dan lain-lain.
6. Mengadakan pendidikan dan pelatihan yang bersifat praktis sehingga seseorang tidak harus menunggu kesempatan kerja yang tidak sebanding dengan para pencari kerja, melainkan ia sendiri mengembangkan usaha sendiri yang menjadikannya bisa memperoleh pekerjaan dan pendapatan sendiri.
7. Bagi penganggur sendiri, dapat mengembangkan kreativitasnya melalui berwirausaha mandiri.
8. Pengembangan sekolah-sekolah yang mengarah kepada peningkatan kecakapan hidup, seperti SMK.
9. Pengembangan program kerjama dengan luar negeri dalam pemanfaatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)
10. Pengembangan sektor informal seperti *home industry*.

11. Pengembangan program transmigrasi, untuk menyerap tenaga kerja di sektor agraris dan sektor informal lainnya di wilayah tertentu.
12. Perluasan kesempatan kerja, misalnya melalui pembukaan industri padat karya di wilayah yang banyak mengalami pengangguran.
13. Peningkatan investasi, baik yang bersifat pengembangan maupun investasi melalui pendirian usaha-usaha baru yang dapat menyerap tenaga kerja.
14. Pembukaan proyek-proyek umum, hal ini bisa dilakukan oleh pemerintah seperti pembangunan jalan raya, jembatan dan lain-lain.
15. Mengadakan pendidikan dan pelatihan yang bersifat praktis sehingga seseorang tidak harus menunggu kesempatan kerja yang tidak sebanding dengan para pencari kerja, melainkan ia sendiri mengembangkan usaha sendiri yang menjadikannya bisa memperoleh pekerjaan dan pendapatan sendiri.

Selain upaya-upaya di atas, Sinuraya (2004) mengungkapkan beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam rangka mengatasi pengangguran di Indonesia sebagai berikut:

1. Pengembangan mindset dan wawasan penganggur, berangkat dari kesadaran bahwa setiap manusia sesungguhnya memiliki potensi dalam dirinya namun sering tidak menyadari dan mengembangkan secara optimal. Dengan demikian, diharapkan setiap pribadi sanggup mengaktualisasikan potensi terbaiknya dan dapat menciptakan kehidupan yang lebih baik, bernilai dan berkualitas bagi dirinya sendiri maupun masyarakat luas.
2. Pengembangan kawasan-kawasan, khususnya yang tertinggal dan terpencil sebagai prioritas dengan membangun fasilitas transportasi dan komunikasi. Ini akan membuka lapangan kerja bagi para penganggur di berbagai jenis maupun tingkatan. Harapan akan berkembangnya potensi wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) baik potensi sumber daya alam, sumber daya manusia maupun keuangan (finansial).
3. Pembangunan lembaga sosial yang dapat menjamin kehidupan penganggur. Hal itu dapat dilakukan serentak dengan pendirian Badan Jaminan Sosial Nasional dengan embrio mengubah PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PT Jamsostek) menjadi Badan Jaminan Sosial Nasional yang terdiri dari berbagai devisi menurut sasarannya.

Dengan membangun lembaga itu, setiap penganggur di Indonesia akan tercatat dengan baik dan mendapat perhatian khusus. Secara teknis dan rinci, keberadaan lembaga itu dapat disusun dengan baik.

4. Penyederhanaan perizinan, karena dewasa ini terlalu banyak jenis perizinan yang menghambat investasi baik Penanaman Modal Asing (PMA), Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan investasi masyarakat secara perorangan maupun berkelompok. Itu semua perlu segera dibahas dan disederhanakan sehingga merangsang pertumbuhan investasi untuk menciptakan lapangan kerja baru.
5. Menghubungkan secara erat (sinergi) masalah pengangguran dengan masalah di wilayah perkotaan lainnya, seperti sampah, pengendalian banjir, dan lingkungan yang tidak sehat. Sampah, misalnya, terdiri dari bahan organik yang dapat dijadikan kompos dan bahan non-organik yang dapat didaur ulang.
6. Mengembangkan suatu lembaga antar kerja secara profesional. Lembaga itu dapat disebutkan sebagai job center dan dibangun dan dikembangkan secara profesional sehingga dapat membimbing dan menyalurkan para pencari kerja. Pengembangan lembaga itu mencakup, antara lain sumber daya manusianya (brainware), perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), manajemen dan keuangan. Lembaga itu dapat di bawah lembaga jaminan sosial penganggur atau bekerja sama tergantung kondisinya.
7. Menyeleksi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan dikirim ke luar negeri. Perlu seleksi lebih ketat terhadap pengiriman TKI ke luar negeri. Sebaiknya diupayakan tenaga-tenaga terampil (skilled). Hal itu dapat dilakukan dan diprakarsai oleh Pemerintah Pusat dan Daerah.
8. Penyempurnaan kurikulum dan sistem pendidikan nasional (Sisdiknas). Sistem pendidikan dan kurikulum sangat menentukan kualitas pendidikan. Karena itu, Sisdiknas perlu reorientasi supaya dapat mencapai tujuan pendidikan secara optimal.
9. Mengupayakan untuk mencegah perselisihan hubungan industrial (PHI) dan pemutusan hubungan kerja (PHK). PHI dewasa ini sangat banyak berperan terhadap penutupan perusahaan, penurunan produktivitas, penurunan permintaan produksi industri tertentu dan seterusnya. Akibatnya, bukan hanya tidak mampu menciptakan

lapangan kerja baru, justru sebaliknya bermuara pada PHK yang berarti menambah jumlah penganggur.

10. Mengembangkan potensi kelautan. Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) mempunyai letak geografis yang strategis yang sebagian besar berupa lautan dan pulau-pulau yang sangat potensial sebagai negara maritim. Potensi kelautan Indonesia perlu dikelola lebih baik supaya dapat menciptakan lapangan kerja yang produktif.

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Itulah bunyi Pasal 27 UUD 1945 yang menegaskan bahwa negara menjamin setiap penduduk untuk bisa mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal itu dilakukan oleh pemerintah melalui beberapa programnya. Salah satunya dengan dibentuknya Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Peranan pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan di antaranya sebagai berikut:

1. melaksanakan bursa tenaga kerja dalam rangka mempertemukan antarpermintaan dan penawaran tenaga kerja
2. mengadakan perluasan kesempatan kerja, misalnya melalui pembangunan proyekproyek umum atau mendirikan industri-industri yang bersifat padat karya, dan program transmigrasi yang ditujukan selain dalam rangka persebaran tenaga kerja, tapi juga dalam rangka perluasan kesempatan kerja;
3. meningkatkan mutu tenaga kerja;
4. menyiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih dengan meningkatkan pendidikan formal, misalnya dengan program wajib belajar;
5. menyiapkan tenaga kerja yang mampu bekerja keras, ulet, tekun, serta produktif melalui peningkatan kesehatan dan perbaikan gizi penduduk;
6. mengadakan pelatihan-pelatihan kerja sesuai dengan formasi kerja yang tersedia;
7. mengadakan proyek magang bagi calon tenaga kerja;
8. mendirikan balai-balai latihan kerja.

#### **4.4.2 LATIHAN**

1. Jelaskan dan sebutkan cara dan upaya dalam mengatasi pengangguran?

2. Jelaskan dan sebutkan beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam rangka mengatasi pengangguran di Indonesia menurut Sinuraya?
3. Jelaskan dan sebutkan peranan pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan?

#### **4.4.3 RANGKUMAN**

Secara umum cara mengatasi pengangguran adalah dengan meningkatkan investasi, meningkatkan kualitas SDM, transfer teknologi dan penemuan teknologi baru, pembenahan perangkat hukum dalam bidang ketenagakerjaan, dan lainlain. Baik itu penduduknya sendiri melalui pengembangan diri ataupun dari pihak pemerintah melalui kebijakan harus bersinergi dalam mengurangi pengangguran di Indonesia.

#### **4.5 KEGIATAN BELAJAR 5**

### ***DAMPAK PENGANGGURAN***

#### **4.5.1 URAIAN DAN CONTOH**

Terbatasnya lapangan kerja yang ada. Laju pertumbuhan penduduk yang tinggi dan lulusan yang banyak sekali tiap tahunnya sayangnya tidak diimbangi dengan banyaknya lapangan pekerjaan yang disediakan. Hal ini menyebabkan semakin banyaknya pengangguran. Teknologi yang semakin modern. Di era globalisasi ini, teknologi sudah sulit dijauhkan dalam kehidupan sehari-hari kita. Kehadirannya begitu penting. Suatu pekerjaan akan lebih cepat selesai, akurat, dan efisien dengan menggunakan teknologi. Biaya yang dikeluarkan pun sedikit lebih menguntungkan dibandingkan dengan menyerap tenaga kerja yang banyak namun tidak efisien dalam waktu pengerjaan.

Pengusaha yang selalu mengejar keuntungan dengan menerapkan sistem pegawai kontrak (outsourcing). Perusahaan-perusahaan saat ini lebih sering menerapkan sistem tersebut karena dinilai lebih menguntungkan mereka. Apabila mempunyai pegawai tetap, mereka akan dibebankan pada biaya tunjangan ataupun dana pension kelak ketika pegawai sudah tidak lagi bekerja. Namun dengan sistem pegawai kontrak ini, mereka bisa seenaknya mengambil pegawainya ketika butuh atau sedang ada proyek besar dan kemudian membuangnya lagi setelah proyek tersebut sudah berakhir. Dan tentunya hal ini akan membuat perusahaan tidak perlu membuang biaya besar. Namun sistem ini membuat munculnya pengangguran Adanya pemutusan

kerja dari perusahaan biasanya disebabkan antara lain; perusahaan yang menutup atau mengurangi bidang usahanya akibat krisis ekonomi atau keamanan yang kurang kondusif; peraturan yang menghambat inventasi; hambatan dalam proses ekspor impor, dan lain-lain. Bisa juga dikarenakan perusahaan yang bangkrut disebabkan oleh karena kredit macet atau tidak mampu mengangsur pinjaman Bank. Kredit macet disebabkan oleh krisis ekonomi yang melanda bangsa ini sejak tahun 1997. Krisis ekonomi disebabkan oleh krisis moneter (melemahnya nilai rupiah terhadap dolar AS). Krisis moneter disebabkan oleh rusaknya ekonomi Indonesia.

Kerusakan ekonomi ini disebabkan oleh adanya mental korup, kolusi dan nepotisme (KKN) yang menggurita dan sistematis pada semua lembaga negara dan swasta. Budaya KKN ini disebabkan oleh pemerintahan yang kotor (tidak bersih). Masih bisa dicari lagi sebab-sebabnya misalnya dekadensi (kemerosotan moral). Sehingga erat sekali hubungan antara pengangguran dengan bagaimana keadaan perekonomian suatu Negara. Pemulangan TKI ke Indonesia. TKI yang bermasalah di luar negeri sehingga harus di deportasi ke daerah asalnya tentunya hanya akan menambah daftar panjang para penganggur di Indonesia. Padahal sebenarnya diharapkan TKI tersebut dapat membantu pemerintah mengurangi jumlah pengangguran di negeri ini dan menambah devisa Negara. Angkatan kerja disuatu daerah mungkin saja lebih besar dari kesempatan kerja, sedangkan di daerah lainnya dapat terjadi keadaan sebaliknya. Keadaan tersebut dapat mengakibatkan perpindahan tenaga kerja dari suatu daerah ke daerah lain, bahkan dari suatu negara ke negara lainnya.

Tentunya permasalahan ini akan membawa dampak yang buruk bagi kestabilan perekonomian Negara. Dan dampak-dampak negatif lainnya diantaranya:

1. Timbulnya kemiskinan. Dengan menganggur, tentunya seseorang tidak akan bisa memperoleh penghasilan. Bagaimana mungkin ia bisa memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Seseorang dikatakan miskin apabila pendapatan perharinya dibawah Rp 7.500 perharinya (berdasarkan standar Indonesia) sementara berdasarkan standar kemiskinan PBB yaitu pendapatan perharinya di bawah \$2 (sekitar Rp 17.400 apabila \$1=Rp 8.700).
2. Makin beragamnya tindak pidana kriminal. Seseorang pasti dituntut untuk memenuhi kebutuhan pokok dalam hidupnya terutama makan untuk tetap bisa bertahan hidup. Namun seorang pengangguran dalam keadaan terdesak bisa saja melakukan tindakan criminal

seperti mencuri, mencopet, jambret atau bahkan sampai membunuh demi mendapat sesuap nasi.

3. Bertambahnya jumlah anak jalanan, pengemis, pengamen, perdagangan anak dan sebagainya. Selain maraknya tindak pidana kriminal, akan bertambah pula para pengamen atau pengemis yang kadang kelakuannya mulai meresahkan warga. Karena mereka tak segan-segan mengancam para korban atau bisa melukai apabila tidak diberi uang.
4. Terjadinya kekacauan sosial dan politik seperti terjadinya demonstrasi dan perebutan kekuasaan.
5. Terganggunya kondisi psikis seseorang. Misalnya, terjadi pembunuhan akibat masalah ekonomi, terjadi pencurian dan perampokan akibat masalah ekonomi, rendahnya tingkat kesehatan dan gizi masyarakat, kasus anak-anak terkena busung lapar.

Pengangguran bisa menyebabkan masyarakat tidak dapat memaksimalkan tingkat kemakmuran yang dicapainya. Hal ini terjadi karena pengangguran bisa menyebabkan pendapatan nasional riil (nyata) yang dicapai masyarakat akan lebih rendah daripada pendapatan potensial (yang seharusnya) oleh karena itu, kemakmuran yang dicapai oleh masyarakat pun akan lebih rendah. Pengangguran akan menyebabkan pendapatan nasional dari sektor pajak berkurang. Hal ini terjadi karena pengangguran yang tinggi akan menyebabkan kegiatan perekonomian menurun sehingga pendapatan masyarakat pun akan menurun. Dengan demikian pajak yang harus diterima dari masyarakat pun akan menurun. Jika penerimaan pajak menurun, dana untuk kegiatan ekonomi pemerintah pun akan berkurang sehingga kegiatan pembangunan pun akan terus menurun. Pengangguran tidak menggalakkan pertumbuhan ekonomi. Adanya pengangguran akan menyebabkan daya beli masyarakat akan berkurang sehingga permintaan terhadap barang-barang produksi akan berkurang. Keadaan demikian tidak merangsang kalangan Investor (pengusaha) untuk melakukan perluasan atau pendirian industri baru. Dengan demikian tingkat investasi menurun sehingga pertumbuhan ekonomipun tidak akan terpacu.

#### **4.5.2 LATIHAN**

1. Apa penyebab pengangguran merambah di Indonesia?
2. Bagaimana dampak pengangguran terhadap masyarakat Indonesia?

### 4.5.3 RANGKUMAN

Pengangguran bisa menyebabkan masyarakat tidak dapat memaksimalkan tingkat kemakmuran yang dicapainya. Hal ini terjadi karena pengangguran bisa menyebabkan pendapatan nasional riil (nyata) yang dicapai masyarakat akan lebih rendah daripada pendapatan potensial (yang seharusnya) oleh karena itu, kemakmuran yang dicapai oleh masyarakat pun akan lebih rendah. Terbatasnya lapangan kerja yang ada, teknologi yang semakin modern, pengusaha yang selalu mengejar keuntungan dengan menerapkan sistem pegawai kontrak (outsourcing) dan adanya pemutusan kerja dari perusahaan adalah penyebab meningkatnya pengangguran di Indonesia. Tentunya permasalahan ini akan membawa dampak yang buruk bagi kestabilan perekonomian Negara dan dampak-dampak negatif lainnya diantaranya: Timbulnya kemiskinan, makin beragamnya tindak pidana criminal, bertambahnya jumlah anak jalanan, pengemis, pengamen, perdagangan anak dan sebagainya, terjadinya kekacauan sosial dan politik seperti terjadinya demonstrasi dan perebutan kekuasaan, dan terganggunya kondisi psikis seseorang.

### 4.5.4 TES FORMATIF

► *Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.*

1. Pilih pernyataan yang tepat tentang Pengangguran:
  - a. Penganggur merupakan bagian dari angkatan kerja yang sekarang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan
  - b. Pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan namun belum dapat memperolehnya.
  - c. Pengangguran adalah orang yang tidak bekerja berusia angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.

2. Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya pengangguran kecuali:
  - a. Pengangguran terbuka
  - b. Setengah menganggur
  - c. Pengangguran permanen
  - d. Pengangguran terselubung
3. Berikut ini adalah faktor yang menyebabkan pengangguran berdasarkan lama waktu kecuali:
  - a. Turunnya Output dan pengeluaran total
  - b. Tidak sebandingnya penawaran dengan permintaan pekerja
  - c. Perubahan Teknologi
  - d. Pasar Global
4. Berikut ini adalah upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam rangka mengatasi pengangguran di Indonesia kecuali:
  - a. Pengembangan mindset dan wawasan penganggur
  - b. Pelarangan izin usaha untuk negara asing di Indonesia
  - c. Pembangunan lembaga sosial yang dapat menjamin kehidupan penganggur.
  - d. Mengembangkan suatu lembaga antar kerja secara profesional.
5. Pilih pernyataan yang tepat tentang dampak pengangguran:
  - a. Timbulnya kemiskinan
  - b. Makin beragamnya tindak pidana criminal
  - c. Terjadinya kekacauan sosial dan politik.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.

## 5. Kunci Jawaban Test Formatif

No.	Test Formatif
1	d
2	c
3	d
4	b
5	d



## **POKOK BAHASAN 7**

### **UKURAN KETENAGAKERJAAN**

#### **I. Pendahuluan**

Penduduk semakin hari semakin bertambah banyak, seiring dengan itu maka kebutuhan akan pekerjaan menjadi hal yang penting bagi penduduk untuk memperoleh pendapatan dan mempertahankan hidupnya. Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Ketidakseimbangan antara jumlah penduduk yang butuh pekerjaan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan adalah beban yang harus ditanggung tidak hanya oleh pemerintah, tetapi juga bagi seluruh penduduk. Pembangunan tidak dapat terlepas dari unsur tenaga kerja, dengan kondisi tenaga kerja yang produktif maka pembangunan dapat berjalan lancar dan harapannya taraf kehidupan penduduk juga akan meningkat. Tanpa tenaga kerja tidak mustahil pembangunan tidak dapat berjalan, tenaga kerja menjadi penggerak dalam roda pembangunan.

Tenaga kerja dengan sumberdaya manusianya bisa memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam proses pembangunan. Semakin tingginya angkatan kerja tentu memerlukan lapangan pekerjaan yang layak, namun pada kenyataannya lapangan pekerjaan tidak selalu tersedia. Semakin banyaknya penduduk, meningkatnya jumlah angkatan kerja, turut andilnya perempuan dalam dunia kerja menjadikan kesempatan kerja dan persaingan semakin ketat. Sumberdaya yang baik, ketrampilan yang bagus menjadi modal utama bagi angkatan kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sedangkan orang yang tidak mampu bersaing dalam dunia kerja akan tersingkir dan menjadi pengangguran. Hal ini merupakan problema yang harus diselesaikan agar terwujudnya pemerataan kesejahteraan dan tercapainya cita-cita pembangunan.

Pada pokok bahasan ini akan dijabarkan secara lengkap mengenai ukuran ketenagakerjaan yang akan dijelaskan melalui beberapa pendekatan dan teori-teori ketenagakerjaan, pembahasan produktivitas serta income bagi tenaga kerja.

## 2. Tujuan Pembelajaran Umum

Setelah mengikuti materi ini Praja dapat mengetahui dan memahami tentang ukuran ketenagakerjaan

## 3. Tujuan Pembelajaran Khusus

Setelah membaca modul ini, mahasiswa/praja akan dapat:

- a. menjelaskan *Gainful worker approach* (pendekatan kebiasaan)
- b. menjelaskan *Labour force approach* (LFA) (pendekatan saat ini)
- c. menjelaskan *Labour utilization approach* (LUA)
- d. Produktivitas
- e. Income

## 4. Kegiatan Belajar

### 4.1 KEGIATAN BELAJAR 1

#### **GAINFUL WORKER APPROACH (PENDEKATAN KEBIASAAN)**

##### **4.1.1 URAIAN DAN CONTOH**

Tenaga kerja (man power) merupakan seluruh penduduk yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif (Adioetomo, 2010). Hal ini berarti penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa dapat disebut sebagai tenaga kerja. Terdapat tiga pendekatan pemberdayaan yang didasarkan pada pengukuran kegiatan ekonomi yang dijadikan tolok ukur untuk analisis ketenagakerjaan yaitu *Gainful Worker Approach*, *Labor Force Approach*, dan *Labor Utilization Approach*.

*Gainful worker approach* merupakan konsep yang menjelaskan tentang aktivitas ekonomi orang yang pernah bekerja atau biasa dilakukan seseorang (*usual activity*). Kata biasa dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa usaha tidak mengganggu penting kegiatan-kegiatan lain yang tidak termasuk biasa dilakukan. Contohnya orang yang biasanya sekolah namun pada kondisi sekarang sedang mencari kerja maka hal ini diklasifikasikan sebagai orang yang sekolah. Teori ini tidak dapat menggambarkan secara statistik mengenai kondisi mereka yang bekerja dan sedang mencari pekerjaan sehingga angka pengangguran terbuka relative kecil.

Konsep "*Gainful Worker Approach*" pada prinsipnya hanya memperhatikan kegiatan ekonomi yang biasa dilakukan tanpa

memperhatikan kegiatan lain yang sebenarnya sedang dilakukan baru-baru ini. Konsep ini menekankan pada kondisi kebiasaan yang dialami oleh penduduk, misalnya seorang penduduk biasa bekerja sebagai pekerja pabrik tetapi sudah beberapa minggu yang lalu sedangkan saat ini di tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan yang baru. Kejadian ini menurut konsep "*Gainful Worker Approach*" orang ini masih dikategorikan sebagai orang yang bekerja. Angka yang dihasilkan oleh pendekatan ini adalah lebih banyak orang yang bekerja dibandingkan orang yang tidak bekerja, karena bisa saja orang yang sedang mencari pekerjaan dimasukkan kategori bekerja. Untuk mengetahui orang yang mencari pekerjaan sangat susah karena biasanya orang yang diwawancarai cenderung menjawab sudah bekerja atau tidak bekerja. Selain itu, batasan orang bekerja dalam konsep ini tidak jelas dan tegas, konsep ini tidak menjelaskan orang yang bekerja itu harus seberapa banyak waktunya dan pada periode seberapa. Oleh karena itu, konsep ini sudah jarang sekali dipakai untuk analisis ketenagakerjaan. Konsep ini menunjukkan "*Usual Activity*" dari seseorang dimasa lalu yang saat ini mungkin sudah berubah, tidak ada referensi waktu yang pasti dalam konsep ini, Contoh: Pensiunan, Sarjana yang baru diterima bekerja, dan sebagainya.

Kelemahan konsep "*Gainful Worker Approach*":

1. Kita tidak akan dapat mengetahui jumlah data statistik Angkatan kerja yang pasti dalam suatu daerah.
2. Data statistik yang akurat tentang berapa jumlah penduduk yg sudah bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan tidak dapat diketahui.
3. Karena konsep ini tdk punya referensi waktu yang jelas.
4. Seseorang saat dicacah (Sensus) dapat saja mengatakan bekerja, padahal sesungguhnya ia sudah tidak bekerja lagi (sudah berhenti ,Pensiun atau dipecat)
5. Karena tidak ada batasan waktu, maka kita tdk tahu kapan ia bekerja.
6. Sebaliknya, orang yang baru bekerja pertama kali, tdk akan tercatat sebagai AK (penduduk yang aktif secara ekonomi)

#### 4.1.2 LATIHAN

1. Apa yang dimaksud dengan "*Gainful Worker Approach*"?
2. Sebutkan kelemahan dari konsep "*Gainful Worker Approach*"?

### 4.1.3 RANGKUMAN

*Gainful worker aproach* merupakan konsep yang menjelaskan tentang aktivitas ekonomi orang yang pernah bekerja atau biasa dilakukan seseorang (*usual activity*). Kata biasa dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa usaha tidak menganggap penting kegiatan-kegiatan lain yang tidak termasuk biasa dilakukan.

Konsep "*Gainful Worker Approach*" pada prinsipnya hanya memperhatikan kegiatan ekonomi yang biasa dilakukan tanpa memperhatikan kegiatan lain yang sebenarnya sedang dilakukan baru-baru ini, konsep ini menekankan pada kondisi kebiasaan yang dialami oleh penduduk. Angka yang dihasilkan oleh pendekatan ini adalah lebih banyak orang yang bekerja dibandingkan orang yang tidak bekerja, karena bisa saja orang yang sedang mencari pekerjaan dimasukkan kategori bekerja.

## 4.2 KEGIATAN BELAJAR 2

### **LABOUR FORCE APPROACH (PENDEKATAN SAAT INI)**

#### 4.2.1 URAIAN DAN CONTOH

Konsep yang lebih baru telah digunakan oleh US Bureau of Census sejak tahun 1940-an, yang dikenal dengan Labor Force Concept. Dua hal yang diperbaiki dalam konsep ini yaitu: 1. konsep aktivitas, artinya konsep ini mencakup orang yg aktif bekerja dan orang yg sedang aktif mencari pekerjaan. 2. aktivitas tersebut harus berada dalam batasan waktu tertentu sebelum saat Pencacahan Sensus).

Konsep "*Labor Force Approach*" merupakan pengembangan dari konsep "*Gainful Worker Approach*" yang tidak memperhatikan waktu bekerja atau referensi waktu. Konsep ini sudah menjelaskan tentang batasan waktu dan kegiatan yang dilakukan seseorang sehingga seseorang dapat dikategorikan bekerja atau sedang mencari kerja. Berdasarkan pendekatan ini, seseorang dapat dikategorikan bekerja jika memenuhi syarat minimal waktu bekerja, namun referensi waktu untuk bisa dikatakan bekerja sangat variatif sehingga angkanya sulit diperbandingkan (Mantra, 2009). Orang yang bekerja sekedarnya saja sudah dapat dikatakan bekerja sedangkan orang yang belum diberdayakan akan sama dengan orang yang tidak bekerja sama sekali dan aktif mencari pekerjaan. Secara demografis, besarnya angkatan kerja dapat dilihat melalui angka partisipasi angkatan kerja (*labor force participation*

*rate*), yaitu berapa persendari jumlah tenaga kerja yang menjadi angkatan kerja. Dalam konsep angkatan kerja, yang dimaksud dengan bekerja adalah mereka yang mempunyai pekerjaan yang menghasilkan pendapatan, baik berupa uang ataupun barang dalam kurun waktu tertentu.

Pendekatan ini memberikan batas yang jelas tentang kegiatan yang dilakukan dalam seminggu ini, sehingga secara tegas dapat diketahui kegiatan apa yang benar-benar dilakukan sebagai kegiatan utamanya. Pendekatan ini lebih dikenal sebagai pendekatan aktivitas kini dengan jangka waktu tertentu (Mantra, 2009). Menurut Adioetomo (2010), terdapat dua perbaikan yang diusulkan dalam konsep ini yaitu:

1. *Activity Concept*, bahwa yang termasuk dalam angkatan kerja (labor force) haruslah orang yang secara aktif bekerja atau sedang aktif mencari pekerjaan.
2. Aktivitas tersebut dilakukan dalam suatu batasan waktu tertentu sebelum wawancara. Dengan kata lain, konsep angkatan kerja- umumnya disertai dengan referensi waktu. Berdasarkan konsep tersebut, angkatan kerja (labor force) dibagi menjadi dua, yaitu: 1. Bekerja. 2. Mencari pekerjaan (menganggur), yang dapat dibedakan antara:
  - a. Mencari pekerjaan, tetapi sudah pernah bekerja sebelumnya dan
  - b. Mencari pekerjaan untuk pertama kalinya (belum pernah bekerja sebelumnya).

Angkatan kerja dapat dikatakan sebagai bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif, yaitu memproduksi barang dan jasa dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, dalam konsep angkatan kerja ini harus ada referensi waktu yang pasti, misalnya 'satu minggu sebelum pencacahan.

Kelemahan konsep "*Gainful Worker Approach*":

1. Dalam kenyataan, kriteria tsb di atas, tidak dapat diberlakukan sepenuhnya.
2. Tetapi harus dikompromikan dengan kondisi pasar kerja, baik bagi mereka yg employed maupun yang unemployed.
3. Keduanya mungkin mengandung unsur kegiatan yg tidak aktif.

Dalam hal ini, dapat terjadi: ada employed person yg mempunyai pekerjaan, tetapi pada "time reference" mereka sementara tidak bekerja.

Contoh:

1. PNS yg tidak bekerja krn cuti, sakit, mogok atau kena bencana.
2. Petani yg sedang menunggu panen
3. Orang2 yg bekerja atas tanggungan sendiri (ahli, atau profesi) yg sedang tdk bekerja krn alasan tertentu.

#### 4.2.2 LATIHAN

1. Apa yang dimaksud dengan “*Labor Force Approach*”?
2. Sebutkan kelemahan dari konsep “*Labor Force Approach*”?

#### 4.2.3 RANGKUMAN

Konsep “*Labor Force Approach*” merupakan pengembangan dari konsep “*Gainful Worker Approach*” yang tidak memperhatikan waktu bekerja atau referensi waktu. Konsep ini sudah menjelaskan tentang batasan waktu dan kegiatan yang dilakukanseseorang sehingga seseorang dapat dikategorikan bekerja atau sedang mencari kerja.

Dua hal yang diperbaiki dalam konsep ini yaitu:

1. konsep aktivitas, artinya konsep ini mencakup orang yg aktif bekerja dan orang yg sedang aktif mencari pekerjaan.
2. aktivitas tersebut harus berada dlm batasan waktu tertentu sebelum saat Pencacahan Sensus).

### 4.3 KEGIATAN BELAJAR 3

#### **LABOUR UTILIZATION APPROACH**

##### 4.3.1 URAIAN DAN CONTOH

Pendekatan ini awalnya dikembangkan oleh Philip M Hauser untuk memperbaiki konsep *labor force*, Pendekatan *labor utilization* dimaksudkan untuk lebih menyempurnakan konsep angkatan kerja, terutama supaya lebih sesuai dengan keadaan negara berkembang. Pendekatan dalam konsep ini lebih ditujukan untuk melihat potensi tenaga kerja, apakah telah dimanfaatkan secara penuh. Dengan konsep ini, angkatan kerja dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Pemanfaatan penuh (*fully utilized*).

- b. Pemanfaatan kurang (*under-utilized*), karena jumlah jam kerja yang rendah, pendapatan upah atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Biasa disebut setengah penganggur. Untuk point a dan b didasarkan pada jumlah jam kerja seminggu.
- c. Pengangguran terbuka (*open unemployment*).

Munculnya teori “labor utilization approach” adalah dari adanya kelemahan teori ‘labor force approach’ dalam hal waktu bekerja juga yang kemudian dilakukan perbaikan-perbaikan untuk penetapan standar waktu bekerja terkait pembagian kelompok angkatan kerja. Pembagian kelompok angkatan kerja didasarkan pada jumlah jam kerja yang dilakukan. Orang yang jam kerjanya tinggi disebut sebagai bekerja penuh karena dimanfaatkan penuh sedangkan orang yang kurang dimanfaatkan (*under-utilized*) dikarenakan oleh jumlah jam kerja dalam seminggu rendah. Namun adapula yang membedakan setengah penganggur karena upah rendah dan setengah penganggur karena pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan jenis pekerjaan. Secara umum konsep yang terakhir ini sudah mengakomodasi dan menyatakan secara tegas dan jelas akan konsep bekerja sehingga konsep ini merupakan konsep yang dipakai untuk penetapan standar orang bekerja. Pemanfaatan teori ketenagakerjaan sangat kompleks dan tidak hanya terkait studi demografi saja melainkan disiplin ilmu lain juga menggunakan teori-teori ini seperti ekonomi. Teori-teori ini akan berpengaruh terhadap indikator pengukuran terkait ketenagakerjaan seperti kesempatan kerja, partisipasi kerja, angka pengangguran, keterkaitan mobilitas dengan tenaga kerja (pengiriman tenaga kerja ke luar negeri), hukum ketenagakerjaan, sehingga aspek kebijakan perencanaan ketenagakerjaan dalam penyediaan lapangan kerja. Oleh karena itu, adanya bahasan mengenai teori-teori tersebut diharapkan akan menambah khasanah dan wawasan baru dalam memandang kondisi ketenagakerjaan dan aplikasinya dalam kehidupan nyata.

Dalam konsep ini, mereka yg sudah bekerja penuh disebut kelompok yg sudah dimanfaatkan (*Utilized*). Sebaliknya, bagi mereka yang belum bekerja, disebut sebagai kelompok sisa atau kelompok “Residual” Jadi pengelompokannya: yang pertama kelompok yang sudah dimanfaatkan (pemanfaatan cukup), dan yang kedua pemanfaatan kurang karena jam kerja rendah, upah rendah, dan pengangguran terbuka. Untuk konsep *labor utilization approach* ini ada persyaratan, yakni: setiap anggota Angkatan Kerja hanya boleh dimasukkan ke dalam satu kategori saja (*Mutually Exclusive*).

### 4.3.2 LATIHAN

1. Apa yang dimaksud dengan “*labor utilization aproach*”?
2. Sebutkan keompok kerja menurut konsep “*labor utilization aproach*”?

### 4.3.3 RANGKUMAN

Pendekatan *labor utilization* dimaksudkan untuk lebih menyempurnakan konsep angkatan kerja, terutama supaya lebih sesuai dengan keadaan negara berkembang. Munculnya teori “*labor utilization approach*” adalah dari adanya kelemahan teori ‘*labor force approach*” dalam hal waktu bekerja juga yang kemudian dilakukan perbaikan-perbaikan untuk penetapan standar waktu bekerja terkait pembagian kelompok angkatan kerja. Dalam konsep ini, mereka yg sudah bekerja penuh disebut kelompok yg sudah dimanfaatkan (Utilized). Sebaliknya, bagi mereka yang belum bekerja, disebut sebagai kelompok sisa atau kelompok “Residual”.

## 4.4 KEGIATAN BELAJAR 4

### PRODUKTIVITAS

#### 4.4.1 URAIAN DAN CONTOH

Produktivitas berasal dari bahasa inggris “Product” yaitu hasil, dan production yaitu kegiatan atau proses memproduksi sesuatu. Selanjutnya “Productive” yang berarti menghasilkan, dan “Productivity” yaitu kemampuan menghasilkan sesuatu. Perkataan itu dipergunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas (Ndraha 1997:44). Ndraha (1997:44) memberikan pengertian produktivitas adalah suatu hubungan antara masukan-masukan (input) dengan keluaran-keluaran (output) suatu produksi. Sedangkan Umar (1999:9), mengartikan produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) yang diproduksi dengan sumber daya yang dipakai (jumlah tenaga kerja, Modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan produk tersebut.

Arfida (2003:36) Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan operasional. Secara filosofis produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini

lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara definisi kerja, produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam empat bentuk yaitu:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang relatif sama.
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang lebih kecil.

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada dasarnya merupakan hasil karya manusia. Sinungan (1992:12) menjelaskan bahwa produktivitas diartikan sebagai hubungan hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa-jasa) dengan maksud yang sebenarnya, adalah perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (output per input). Input sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran sering diukur dengan kesatuan fisik/ nilai.

Pengertian produktivitas khusus terhadap pekerja, yaitu perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input). Produktivitas pekerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari input yang digunakan. Sebaliknya produktivitas pekerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh relatif lebih kecil daripada input yang digunakan.

Bagi sebahagian orang mengambil kesimpulan yang salah mengenai hubungan antara produktivitas tenaga kerja dan kesempatan kerja, mereka mengatakan bahwa pertumbuhan produktivitas tenaga kerja menyebabkan pengangguran. Dengan alasan bahwa bertambahnya produktivitas tenaga kerja berarti pekerja yang dibutuhkan lebih sedikit untuk menghasilkan output riil. Hal ini karena mengabaikan keinginan masyarakat untuk menambah output dan kenyataan bahwa kenaikan produktivitas membuat masyarakat berusaha untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk memenuhi keinginan yang lebih banyak, sehingga diyakini bahwa untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, upah yang wajar serta meningkatkan

kondisi ketenagakerjaan perlulah mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar (Sinungan, 1992:9).

Produktivitas kerja merupakan petunjuk mengenai beberapa unit atau nilai produksi yang dapat dihasilkan oleh satu orang pekerja selama satu periode tertentu. Petunjuk itu dapat digunakan untuk mengetahui kemampuan seseorang atau sekelompok pekerja baik dalam satu tahapan produksi maupun keseluruhan proses produksi. Ukuran yang dapat menunjukkan produktivitas di antaranya dapat dilakukan dengan perbandingan (rasio), antara nilai output industri dengan inputnya. Semakin tinggi nilai rasio tersebut menunjukkan semakin tinggi produktivitas pekerja pada industri tersebut.

#### **4.4.2 LATIHAN**

1. Apa yang dimaksud dengan produktivitas?
2. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam empat bentuk yaitu?

#### **4.4.3 RANGKUMAN**

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris “Product” yaitu hasil, dan production yaitu kegiatan atau proses memproduksi sesuatu. Selanjutnya “Productive” yang berarti menghasilkan, dan “Productivity” yaitu kemampuan menghasilkan sesuatu. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam empat bentuk yaitu: Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit. Jumlah produksi yang lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang relatif sama, dan jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang lebih kecil. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada dasarnya merupakan hasil karya manusia. Pengertian produktivitas khusus terhadap pekerja, yaitu perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input). Produktivitas pekerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari input yang digunakan.

## 4.5 KEGIATAN BELAJAR 5

### **INCOME**

#### **4.5.1 URAIAN DAN CONTOH**

Pendapatan atau income, adalah penerimaan bersih seseorang, baik berupa uang kontan maupun natura. Pendapatan adalah hasil penjualannya dari faktor-faktor produksi yang dimilikinya pada sektor produksi. Dan sektor produksi ini membeli faktor-faktor produksi tersebut untuk digunakan sebagai input proses produksi dengan harga yang berlaku dipasar faktor produksi. Harga faktor produksi dipasar faktor produksi ditentukan oleh tarik menarik, antara penawaran dan permintaan. Secara singkat income seorang masyarakat ditentukan oleh hasil-hasil tabungannya di masa yang lalu, warisan atau pemberian, dan harga per unit dari masing-masing faktor produksi. Harga-harga ini ditentukan oleh kekuatan penawaran dan permintaan dipasar faktor produksi.

Tenaga kerja memengaruhi konsep pendapatan karena mempunyai penawaran yang terus menerus menaik sejalan dengan pertumbuhan penduduk. Sedangkan permintaan akan tenaga kerja tergantung pada kenaikan permintaan akan barang jadi (seperti halnya dengan permintaan akan barang-barang modal. Disamping itu permintaan akan tenaga kerja dipengaruhi pula oleh kemajuan teknologi ini. Permintaan akan tenaga kerja tidak tumbuh secepat penawaran tenaga kerja (atau pertumbuhan penduduk) maka ada kecenderungan bagi upah (harga faktor produksi tenaga kerja) semakin menurun. Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Th. 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja. kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pindi Kisata membagi jenis pendapatan menjadi dua yaitu aktive income dan passive income:

1. Aktive income yaitu suatu pendapatan yang hanya akan diterima jika aktif melakukan usaha, seperti bekerja atau berinvestasi diantaranya: karyawan (pegawai), buruh perusahaan, manager, executive.

2. Passive income yaitu suatu pendapatan yang diperoleh seseorang walaupun orang tersebut tidak aktif lagi bekerja, seperti bisnis dengan sistem konglomerasi, waralaba, network marketing, investasi pada saham, obligasi, tanah, perhiasan, property dan deposito.

Dalam ilmu ekonomi secara umum, terkadang income diartikan juga pendapatan. Namun dalam ilmu akuntansi pengertian income berbeda dengan revenue. Pada dasarnya income bisa diperoleh dari kelebihan revenue atas biaya-biaya yang tidak dapat digunakan lagi untuk mendatangkan keuntungan pendapatan di masa mendatang (expired cost). Dengan demikian, penghasilan (income) dapat diartikan pendapatan bersih atau laba bersih dari hasil usaha setelah dikurangi beban biaya, sedangkan pendapatan (revenue) dapat diartikan pendapatan kotor atau laba kotor dari usaha yang belum dikurangi beban biaya. Pendapatan (revenue) sering disebut omzet penjualan.

Untuk memberi gambaran tentang pengertian pendapatan dan penghasilan dalam operasional perusahaan atau perseorangan, berikut contoh sederhananya: Amir menjual 10 kue yang dibeli dari pasar seharga Rp 1.000 per biji. Kue yang dibeli Amir di pasar 10 kue dengan harga Rp 500 per biji (harga pokok penjualan). Biaya operasional penjualan Rp 1000,- maka:

- Pendapatan Amir dari penjualan adalah Rp 10.000,- Kue yang telah terjual.
- Penghasilan Amir dari penjualan kue hanya sebesar Rp 4.000 (laba/income) yang diperoleh dari total penjualan = 10.000 (10 x 1.000) dikurangi pokok penjualan = 5.000 (10 x 500) dikurangi biaya operasional = 1.000. Atau  $10.000 - (5.000 + 1000) = 4.000$ .

PT Lentera Kecil memiliki usaha penjualan mebel. Dalam tahun 2015 jumlah uang yang masuk kas dari hasil penjualan mebel sebesar Rp.500.000.000,-. Namun PT Lentera Kecil juga juga memperoleh penghasilan dari luar usaha penjualan mebel yaitu dari sewa pickup yang digunakan untuk mengangkut mebel sebesar Rp.75.000.000,-. Maka:

- Pendapatan (Revenue) dari PT Lentera Kecil adalah Rp. 500.000.000,- bukan Rp. 575.000.000 karena 75.000.000 tidak termasuk operasional PT Lentera Kecil.
- Sedangkan penghasilan (income) PT Lentera Kecil bukan Rp. 500.000.000 karena masih dikurangi biaya produksi, upah kerja, dan lain sebagainya.

#### 4.5.2 LATIHAN

1. Apa yang dimaksud dengan *income* (pendapatan)?
2. Sebutkan dan jelaskan tentang jenis-jenis pendapatan?

#### 4.5.3 RANGKUMAN

Pendapatan atau *income*, adalah penerimaan bersih seseorang, baik berupa uang kontan maupun natura. Pendapatan adalah hasil penjualannya dari faktor-faktor produksi yang dimilikinya pada sektor produksi. Tenaga kerja memengaruhi konsep pendapatan karena mempunyai penawaran yang terus menerus menaik sejalan dengan pertumbuhan penduduk. Sedangkan permintaan akan tenaga kerja tergantung pada kenaikan permintaan akan barang jadi (seperti halnya dengan permintaan akan barang-barang modal. Pindi Kisata membagi jenis pendapatan menjadi dua yaitu *active income* dan *passive income* yaitu *active income* dan *passive income*. Dalam ilmu ekonomi secara umum, terkadang *income* diartikan juga pendapatan. Namun dalam ilmu akuntansi pengertian *income* berbeda dengan *revenue*. Pada dasarnya *income* bisa diperoleh dari kelebihan *revenue* atas biaya-biaya yang tidak dapat digunakan lagi untuk mendatangkan keuntungan pendapatan di masa mendatang.

#### 4.5.4 LATIHAN

1. Apa yang dimaksud dengan produktivitas?
2. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam empat bentuk yaitu?

#### 4.5.5 RANGKUMAN

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris “*Product*” yaitu hasil, dan *production* yaitu kegiatan atau proses memproduksi sesuatu. Selanjutnya “*Productive*” yang berarti menghasilkan, dan “*Productivity*” yaitu kemampuan menghasilkan sesuatu. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam empat bentuk yaitu: Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit. Jumlah produksi yang lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang relatif sama, dan jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang lebih kecil. Sumber daya manusia memegang peranan

utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada dasarnya merupakan hasil karya manusia. Pengertian produktivitas khusus terhadap pekerja, yaitu perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input). Produktivitas pekerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari input yang digunakan.

#### 4.6 KEGIATAN BELAJAR 5

### UKURAN KETENAGAKERJAAN

#### 4.6.1 URAIAN DAN CONTOH

##### □ **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)/Labor Force Participation Rate**

Adalah angka yang menunjukkan persentase angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja.

$$TPAK = \frac{\text{Angka tan\_Kerja}}{\text{Penduduk\_Usia\_Kerja}} \times 100\%$$

- Digunakan sebagai dasar untuk mengetahui penduduk yang aktif bekerja ataupun mencari pekerjaan
- Tingkat partisipasi total dari seluruh penduduk dlm usia kerja (Tingkat Aktivitas Umum)
- $TPAK <$  penduduk usia kerja banyak yg tergolong bukan angkatan kerja: sedang sekolah, IRT dll
- Negara maju  $TPAK > .>$  pd gol.umur dan pendidikan ttt.
- TPAK menurut gol. Umur dan pendidikan

$$TPAK(\text{Gol.umur}) = \frac{\text{Angka tan\_Kerja}(\text{gol.umur})}{\text{Tenaga\_Kerja}(\text{gol.umur})} \times 100\%$$

$$TPAK(\text{Tk.pendidikan}) = \frac{\text{Angka tan\_Kerja}(\text{tk.pendidikan})}{\text{Tenaga\_Kerja}(\text{tk.pendidikan})} \times 100\%$$

Gol. Umur	Laki-laki			Perempuan		
	Jumlah Penduduk	Angkatan Kerja	TPAK (%)	Jumlah Penduduk	Angkatan Kerja	TPAK (%)
10-14	1.341.420	206.824	15,4	1.223.924	133.092	10,9
15-19	950.891	490.511	51,6	1.011.540	245.127	24,2
20-24	609.198	472.940	77,6	871.329	228.081	26,2
25-29	750.351	657.583	87,6	937.719	269.352	28,7
30-34	673.901	608.621	90,3	754.254	237.199	31,4
35-39	719.811	651.497	90,5	734.059	247.631	33,7
40-44	551.915	496.320	89,9	555.980	207.693	37,4
45-49	433.293	382.498	88,3	387.139	143.608	37,1
50-54	342.964	291.637	85,0	336.833	119.552	35,5
55-59	180.764	145.061	80,2	165.272	54.208	32,8
60-64	197.597	145.524	73,6	208.159	59.502	28,6
65+	248.806	147.324	59,2	231.468	47.947	20,7
Total	7.000.911	4.696.340	67,4	7.417.676	1.992.992	27,1

#### □ Tingkat Aktivitas Umum/General Activity Rate

- Angkatan kerja dibagi dg seluruh pddk usia kerja
- *Activity Rate* biasanya dipakai PBB, yg lazim "*Participation Rate*"

$$TPAK = \frac{\text{Angkatan Kerja}}{\text{Penduduk Usia Kerja}} \times 100\%$$

#### □ Tingkat Aktivitas Menurut Umur dan Jenis Kelamin/Age Sex Specific Activity Rate

- Biasanya disebut TPAK menurut Umur dan Sex > sering dipakai
- Sbg *basic rates* dipelajari dan diproyeksikan dlm analisa *economically active population*
- Bisa utk karakteristik angkatan kerja yg lain: tk, Pendidikan, status perkawinan, tk. Pendapatan di rumah tangga

$$TPAK (\text{Gol. umur}) = \frac{\text{Angka tan Kerja (gol. umur)}}{\text{Tenaga Kerja (gol. umur)}} \times 100\%$$

$$TPAK (\text{Gol. umur} \text{ utk Laki 2}) = \frac{\text{Angka tan Kerja Laki 2 (gol. umur)}}{\text{Jmh Tenaga Kerja Laki 2 (gol. umur)}} \times 100\%$$

❑ **Tingkat Pengangguran (*Unemployed Rate*)**

$$TP = \frac{\text{Jumlah\_penduduk\_yg\_menganggur}}{\text{Jumlah\_angka\_tan\_Kerja}} \times 100\%$$

- Angka yg menunjukkan berapa banyak dari jmh angkatan kerja yg aktif mencari pekerjaan thd angkatan kerja.
- Menganggur: mereka yg tdk bekerja dan skrg ini sedang aktif mencari pekerjaan menurut referensi waktu tertentu > termasuk mereka yg pernah bekerja atau skrg sdng dibebastugaskan, sedang menganggur dan mencari pekerjaan > *open unemployment* (pengangguran terbuka)

Contoh:

Jumlah pengangguran di Kota X th 2008 adalah 542.722

Jumlah angkatan kerja 4.549.007.

Berapakah Tingkat pengangguran ?

$$TP = 542.722 / 4.549.007 \times 100\% = 11,9 \%$$

❑ **Tingkat Setengah Pengangguran (TSP)**

$$TSP = \frac{\text{Jmh\_yg\_be kerja\_ < 35 jam / mg}}{\text{Jumlah\_yg\_be kerja\_ seluruhnya}} \times 100\%$$

❑ **Tingkat Setengah Pengangguran Kritis (TSPK)**

$$TSPK = \frac{\text{Jmh\_yg\_be kerja\_ < 15 jam / mg}}{\text{Jumlah\_yg\_be kerja\_ seluruhnya}} \times 100\%$$

**4.6.2 TES FORMATIF**

► ***Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.***

1. Pilih pernyataan yang tepat tentang *Gainful worker aproach*:
  - a. *Gainful worker aproach* merupakan konsep yang menjelaskan tentang akvtivitas ekonomi orang yang pernah bekerja atau biasa dilakukan seseorang (*usual activity*).

- b. Konsep "*Gainful Worker Approach*" pada prinsipnya hanya memperhatikan kegiatan ekonomi yang biasa dilakukan tanpa memperhatikan kegiatan lain
  - c. *Gainful Worker Approach* adalah konsep yang menekankan pada kondisi kebiasaan yang dialami oleh penduduk
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
2. Pilih pernyataan yang tepat tentang *Labor Force Approach*:
- a. Konsep "*Labor Force Approach*" merupakan pengembangan dari konsep "*Gainful Worker Approach*" yang tidak memperhatikan waktu bekerja atau referensi waktu.
  - b. Konsep ini sudah menjelaskan tentang batasan waktu dan kegiatan yang dilakukan seseorang sehingga seseorang dapat dikategorikan bekerja atau sedang mencari kerja.
  - c. Berdasarkan pendekatan ini, seseorang dapat dikategorikan bekerja jika memenuhi syarat minimal waktu bekerja
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
3. Pilih pernyataan yang tepat tentang *labor utilization Approach*:
- a. Pendekatan ini awalnya dikembangkan oleh Philip M Hauser untuk memperbaiki konsep *labor force*
  - b. Pendekatan *labor utilization* dimaksudkan untuk lebih menyempurnakan konsep angkatan kerja
  - c. Pendekatan dalam konsep ini lebih ditujukan untuk melihat potensi tenaga kerja
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
4. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam empat bentuk kecuali:
- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
  - b. Jumlah produksi yang lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
  - c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang lebih besar.
  - d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang relatif sama.

5. Di bawah ini adalah pengertian income kecuali:
- a. Pendapatan atau income, adalah penerimaan bersih seseorang, baik berupa uang kontan maupun natura.
  - b. Income adalah hasil penjualannya dari faktor-faktor produksi yang dimilikinya pada sektor produksi.
  - c. Secara singkat income seorang masyarakat ditentukan oleh besar pinjaman seseorang ke bank
  - d. Pada dasarnya income bisa diperoleh dari kelebihan revenue atas biaya-biaya yang tidak dapat digunakan lagi untuk mendatangkan keuntungan pendapatan di masa mendatang

**5. Kunci Jawaban Test Formatif**

No.	Test Formatif
1	d
2	d
3	d
4	c
5	c

# **POKOK BAHASAN 8**

## **PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

### **I. Pendahuluan**

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk ke empat terbesar didunia, setelah Cina, India, dan Amerika Serikat. Sedangkan negara kelima yang memiliki penduduk terbesar adalah Jepang. Indonesia dengan jumlah penduduk 237.641.326 jiwa berdasarkan sensus penduduk tahun 2010 menurut data Badan Pusat Statistik Indonesia. Tentu saja hal ini menyebabkan Indonesia memiliki sumber daya manusia atau tenaga kerja yang melimpah, yang bisa disalurkan untuk mempercepat proses pembangunan Indonesia. Sumber daya manusia yang melimpah dan didukung oleh sumber daya alam yang juga melimpah merupakan modal yang sangat besar bagi bangsa Indonesia untuk mengejar ketertinggalannya dari negara lain yang lebih maju dan makmur. Hal ini bisa terwujud kalau pengelolaan SDM dan SDA tadi terlaksana dengan baik, terjadi perimbangan antara pendidikan/skill yang dimiliki oleh tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja.

Masalah akan timbul, apabila terdapat kesenjangan antara jumlah tenaga kerja yang besar dengan minimnya ketersediaan lapangan kerja yang ada. Dengan kata lain lapangan kerja yang ada tidak mampu menampung (mempekerjakan) tenaga kerja yang ada, lebih-lebih tenaga kerja yang tidak terampil atau berpendidikan. Masalah ini akan menyebabkan semakin meningkatnya tingkat pengangguran sehingga jumlah penduduk miskin juga semakin besar dan memiliki efek-efek negatif yang lain pula.

Semua yang kita paparkan di atas tadi merupakan cerminan dari sebagian permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia yang akan dibahas pada bab ini.

## 2. Tujuan Pembelajaran Umum

Setelah mengikuti materi ini Praja dapat mengetahui dan memahami permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia

## 3. Tujuan Pembelajaran Khusus

Setelah membaca modul ini, mahasiswa/praja akan dapat:

- a. menjelaskan tentang rendahnya keterampilan tenaga kerja
- b. menjelaskan rendahnya akses informasi lapangan kerja
- c. menjelaskan ketidaksesuaian lapangan kerja dengan pendidikan
- d. menjelaskan tentang terbatasnya kesempatan kerja
- e. menjelaskan tentang kecilnya upah
- f. menjelaskan tentang rendahnya pendidikan

## 4. Kegiatan Belajar

### 4.1 KEGIATAN BELAJAR 1

#### ***KETERAMPILAN TENAGA KERJA RENDAH***

##### **4.1.1 URAIAN DAN CONTOH**

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina,2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

1. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Setiap perusahaan memerlukan seseorang yang memiliki keterampilan kerja yang profesional sesuai dengan kebutuhan di perusahaannya tersebut. Apalagi ditengah persaingan yang semakin ketat. Pengertian Keterampilan merupakan suatu kemampuan atau kecakapan untuk melakukan sesuatu. Keterampilan juga dapat di definisikan sebagai suatu kecakapan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Setiap orang memang memiliki keterampilan kerja yang berbeda, tetapi semua orang pasti bisa melatih keterampilan kerja apa saja yang ingin ia miliki atau kuasai. Dan semua itu hanyalah sebuah proses yang akan dilalui.

Banyak sekali keterampilan kerja yang harus dimiliki seseorang untuk mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Diantaranya (*Communication skill*) yaitu keterampilan berkomunikasi yakni kemampuan yang sangat diperlukan dalam dunia kerja sehingga semua perusahaan akan mudah menerima Anda jika Anda memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, menarik dan menyenangkan; kemampuan penjualan atau (*marketing skill*) yaitu keterampilan di bidang pemasaran yaitu bidang yang menjual produk dan memperkenalkannya kepada khalayak terhadap produk tersebut.

Dalam kaitannya dengan dunia kerja, pengertian keterampilan kerja lebih ditekankan kepada keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya. Hal ini disesuaikan dengan bidang yang ia geluti. Misalnya seseorang yang akan bekerja di perusahaan advertising sebaiknya ia memiliki keterampilan kerja yang berkaitan dengan dunia periklanan seperti keterampilan berbicara, menulis, bergaul, berkomunikasi dan lain-lain. Keterampilan kerja ini lebih dari sekedar *Intelegent Quotient* (IQ) yang dia miliki saja tetapi lebih kepada kecerdasan yang menyeluruh yang akhirnya akan menjadi sebuah keterampilan kerja yang diharapkan.

Begitu juga jika akan membukan usaha sendiri (wirausaha) maka Anda tetap harus memiliki keterampilan kerja. Bahkan lebih banyak daripada keterampilan kerja yang nantinya akan dimiliki oleh pegawai Anda. Jadi singkatnya keterampilan kerja ini adalah kemampuan dalam diri seseorang yang lebih menekankan kepada sikap dan perilaku, yakni adanya perpaduan antara pemikiran dan tingkah laku. Tidak hanya sebuah teori saja namun dapat dipraktikkan. Tentunya keterampilan yang rendah akan mempersulit seseorang untuk mendapatkan ide bahkan pekerjaan, seseorang dengan keterampilan rendah akan sulit untuk bekerja di mana pun.

### 4.1.2 LATIHAN

1. Apa yang dimaksud dengan keterampilan kerja
2. Sebutkan dan jelaskan kualitas sumber daya manusia menurut Matutina

### 4.1.3 RANGKUMAN

Keterampilan merupakan suatu kemampuan atau kecakapan untuk melakukan sesuatu. Keterampilan juga dapat di definisikan sebagai suatu kecakapan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Banyak sekali keterampilan kerja yang harus dimiliki seseorang untuk mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Diantaranya (*Communication skill*) atau (*marketing skill*). Dalam kaitannya dengan dunia kerja keterampilan kerja lebih ditekankan kepada keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya. Hal ini disesuaikan dengan bidang yang ia geluti. Tentunya keterampilan yang rendah akan mempersulit seseorang untuk mendapatkan ide bahkan pekerjaan, seseorang dengan keterampilan rendah akan sulit untuk bekerja di mana pun.

## 4.2 KEGIATAN BELAJAR 2

### **AKSES INFORMASI LAPANGAN KERJA RENDAH**

#### 4.2.1 URAIAN DAN CONTOH

Informasi merupakan kebutuhan pokok setiap orang bagi pengembangan pribadi dan lingkungan sosialnya serta merupakan bagian penting bagi ketahanan nasional. Hak memperoleh informasi merupakan hak asasi manusia dan keterbukaan informasi publik merupakan salah satu ciri penting negara demokratis yang menjunjung tinggi kedaulatan rakyat untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik. Keterbukaan informasi publik merupakan sarana dalam mengoptimalkan pengawasan publik terhadap penyelenggaraan negara dan Badan Publik lainnya dan segala sesuatu yang berakibat pada kepentingan publik.

Seiring dengan perkembangan zaman, akses informasi dan jaringan komputer telah mengalami banyak perubahan dari masa ke masa. Hingga akhirnya, mulai dikenal jaringan internet dan intranet. Internet adalah

jaringan komputer global sedangkan intranet adalah jaringan komputer lokal. Internet dan intranet memiliki berbagai sambungan. Berbicara tentang sambungan internet dan intranet berarti berbicara mengenai bagaimana cara menggunakan sambungan internet dan intranet dalam komputer. Jika pada masa lampau, internet belum membumi, kini internet telah dikenal banyak orang. Sehingga untuk dapat mengaksesnya, kita perlu mengetahui langkah-langkah dalam mengaksesnya. Internet adalah hubungan (koneksi) satu komputer ke komputer lainnya diseluruh dunia melalui server dan router terdedikasi. Ketika dua komputer terhubung lewat internet, mereka bisa saling kirim dan terima informasi seperti teks, gambar, suara, video dan program komputer berupa software dan aplikasi. Mengakses internet adalah sebuah kegiatan yg berkaitan dengan interaksi user dengan komputer yg terkoneksi dengan internet akses internet bisa menggunakan bermacam macam media computer pribadi, handpone, tv kabel, dll.

Kata akses merupakan kosakata dalam bahasa Indonesia yang diserap dari bahasa Inggris yaitu *access* yang berarti jalan masuk. Akses berarti jalan atau izin masuk dari suatu tempat/wilayah baik yang dapat dilihat dengan mata ataupun tidak dimana kita dapat berhubungan dengan sumber daya yang ada di dalam wilayah tersebut sesuai dengan izin yang dimiliki. Misalnya jika kita pegawai kantor bupati bagian olahraga berarti kita memiliki izin dan dapat memasuki bangunan kantor bupati bagian olahraga serta dapat melakukan aktivitas di dalamnya sesuai dengan izin yang kita miliki, begitu juga dengan informasi dimana kita bisa membuka, mendapatkan dan mengambil manfaat dari informasi tersebut.

Bank Dunia menyoroti fenomena lapangan kerja di Indonesia yang tidak sesuai antara kebutuhan pencari kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja. Fenomena ini disinyalir muncul akibat ketimpangan informasi, terutama di kalangan anak muda yang baru lulus sekolah. Ekonom Senior Bank Dunia Vivi Alatas mengatakan, 60 persen angkatan kerja muda terlalu mengandalkan model *getok tular* alias informasi dari hasil obrolan dengan teman atau keluarga. Hal ini menandakan adanya kesulitan angkatan kerja untuk mengakses informasi soal pasar kerja. Kondisi ini, idealnya harus dijumpatani oleh pemerintah atau pemberi kerja. Sebab, ketidaktahuan cara mencari kerja bukan hanya dialami lulusan SD atau SMP, melainkan juga SMA hingga sarjana.

Keberadaan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik sangat penting sebagai landasan hukum yang berkaitan

dengan (1.hak setiap Orang untuk memperoleh Informasi; (2) kewajiban Badan Publik menyediakan dan melayani permintaan Informasi secara cepat, tepat waktu, biaya ringan/proporsional, dan cara sederhana; (3) pengecualian bersifat ketat dan terbatas; (4) kewajiban Badan Publik untuk membenahi sistem dokumentasi dan pelayanan Informasi. Melalui mekanisme dan pelaksanaan prinsip keterbukaan, akan tercipta pemerintahan yang baik dan peran serta masyarakat yang transparan dan akuntabilitas yang tinggi sebagai salah satu prasyarat untuk mewujudkan demokrasi yang hakiki. Dengan membuka akses publik terhadap Informasi diharapkan Badan Publik termotivasi untuk bertanggung jawab dan berorientasi pada pelayanan rakyat yang sebaik-baiknya.

Tentunya undang-undang tersebut belum berjalan dengan mulus, menurut Kementerian KOMINFO, terdapat kendala baik dari internal ataupun external diantaranya:

**Internal:**

- Penyediaan informasi bergantung pada supply data dan satuan kerja
- Kurangnya koordinasi dan pemahaman dari unit kerja
- Kurangnya pemahaman jenis-jenis informasi publik
- SDM kurang memahami dan menguasai teknologi yang berkembang

**Eksternal:**

- Mekanisme pelayanan informasi publik masih buruk
- Akses informasi yang asimetris
- Kurangnya pemahaman masyarakat
- Kurangnya sosialisasi kepada masyarakat

Berdasarkan kendala tersebut, baik masyarakat kota warga yang tinggal dan menetap di wilayah metropolitan atau ibukota yang menjadi pusat perekonomian, terlebih masyarakat desa yang sangat jauh tertinggal, tentunya masih kesulitan didalam mengakses informasi lapangan kerja. Ditambah dengan maraknya perusahaan alih daya atau biasa disebut *outsourcing* yang membebani pekerja dan nepotisme kekeluargaan yang masih berjalan di Indonesia akan menutup akses informasi dan hak setiap calon pekerja. Pemerintah harus berperan aktif dalam menangani akses informasi lapangan kerja di indonesia, agar sumberdaya manusia, dan tempat bekerja bisa terhubung yang akan meningkatkan produktivitas sumberdaya manusia

dan tempat bekerja tersebut.

#### **4.2.2 LATIHAN**

1. Apa yang dimaksud dengan akses informasi
2. Sebutkan dan jelaskan kendala keterbukaan informasi di Indonesia?

#### **4.2.3 RANGKUMAN**

Informasi merupakan kebutuhan pokok setiap orang bagi pengembangan pribadi dan lingkungan sosialnya serta merupakan bagian penting bagi ketahanan nasional. Hak memperoleh informasi merupakan hak asasi manusia dan keterbukaan informasi publik merupakan salah satu ciri penting negara demokratis yang menjunjung tinggi kedaulatan rakyat untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik. Akses informasi adalah dimana kita bisa membuka, mendapatkan dan mengambil manfaat dari informasi tersebut. Bank Dunia menyoroti fenomena lapangan kerja di Indonesia yang tidak sesuai antara kebutuhan pencari kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja. Fenomena ini disinyalir muncul akibat ketimpangan informasi, terutama di kalangan anak muda yang baru lulus sekolah. Pemerintah harus berperan aktif dalam menangani akses informasi lapangan kerja di Indonesia, agar sumberdaya manusia, dan tempat bekerja bisa terhubung yang akan meningkatkan produktivitas sumberdaya manusia dan tempat bekerja tersebut, serta meningkatkan penyerapan angkatan kerja di Indonesia.

### **4.3 KEGIATAN BELAJAR 3**

#### ***LAPANGAN KERJA TIDAK SESUAI PENDIDIKAN***

##### **4.3.1 URAIAN DAN CONTOH**

Salah satu masalah penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (SDM) adalah keterkaitan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Dunia pendidikan belum mampu menjembatani kebutuhan dunia kerja terkini secara komprehensif. Hal ini pula menjadi penyebab terjadi pengangguran terdidik. Jika kualitas pendidikan bagus dan jumlah lulusan pendidikan membludak, tentu saja akan menimbulkan masalah bila lapangan pekerjaan yang tersedia tidak memadai. Kecuali lulusan pendidikan tersebut mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Banyak tamatan

pendidikan tertentu yang belum memperoleh lapangan kerja yang sesuai dengan latar pendidikan. Orang menyebutnya dengan istilah “pengangguran terdidik”. Diakui memang, mencari pekerjaan zaman sekarang tidak mudah. Perlu kesabaran dan ketekunan mencari lowongan kerja sesuai ijazah yang dimiliki.

Di pihak lain, seseorang butuh pekerjaan yang berujung pada pendapatan atau penghasilan untuk biaya hidup sehari-hari. Tidak mungkin lagi seorang sarjana bergantung pada orang tua dalam masalah finansial. Tak dapat ditutupi lagi, pendidikan yang telah ditempuh, ijazah yang sudah dikantongi, belum menjamin seseorang untuk langsung diterima di dunia kerja. Sebagai contoh, seseorang yang telah meraih gelar sarjana kependidikan, Tidak akan begitu mudah untuk diterima menjadi tenaga pendidik. Baik di lembaga pendidikan berstatus negeri maupun swasta karena keterbatasan lowongan formasi pegawai. Sementara perguruan tinggi keguruan terus menghasilkan calon guru. Begitu pula lulusan perguruan tinggi dengan berbagai disiplin ilmu, kesulitan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan ijazah dan ilmu pengetahuan yang dimiliki. Dunia kerja tidak hanya masalah keterbatasan formasi kepegawaian. Dunia kerja tertentu juga mensyaratkan adanya keterampilan dan keahlian tertentu, pengalaman kerja, dan lain sebagainya.

Sementara ijazah hanyalah sekadar pelengkap persyaratan administratif. Artinya, dunia kerja cenderung mengutamakan keterampilan, keahlian dan pengalaman kerja ketimbang ijazah. Syukur, bila semuanya dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki peluang untuk diterima di dunia kerja. Jika lembaga pendidikan formal belum mampu mengakomodasi kebutuhan dunia kerja secara langsung maka lembaga pelatihan dan keterampilan menjadi lirikan utama bagi calon tenaga kerja. Di samping memiliki ijazah tertentu, mereka perlu mengikuti pendidikan latihan dan keterampilan sehingga siap diterima di dunia kerja. Lulusan SMP/Sederajat atau SMU/Sederajat lebih sesuai untuk mengikuti program latihan dan keterampilan. Berbekal ijazah semata belum berarti banyak jika belum mengikuti pelatihan dan keterampilan. Jika tidak ingin kalah bersaing dengan yang lain, maka bekalilah diri dengan berbagai keterampilan dan keahlian agar bisa diterima di dunia kerja.

*‘The square peg in the round hole’*, Ungkapan ini mungkin sangat pas untuk menggambarkan relevansi pendidikan kita dengan dunia kerja saat ini, Relevansi itu ibarat sebuah pasak persegi yang dimasukkan ke dalam lubang

bulat, Pasak itu tidak pernah akan masuk ke dalam lubang sebab bentuknya tidak sesuai. Apabila kita ingin membuat pasak yang diterima lubang bulat, seharusnya kita menyesuaikan bentuk pasak itu bulat pula. Sayangnya 'the square peg in the round hole' inilah yang terjadi di dalam dunia pendidikan kita. Selain banyak jurusan atau program keahlian yang tidak relevan dengan dunia kerja yang membutuhkan, yang lebih memprihatinkan adalah tidak relevannya kualitas pendidikan dengan persyaratan lapangan kerja.

Indikasi untuk melihat ketidakrelevansian antara pendidikan dan dunia kerja ini sebenarnya dapat diketahui dengan mudah oleh orang awam. Yaitu, dengan melihat banyaknya angka pengangguran intelektual saat ini. Apakah kita bisa sepenuhnya mengkambinghitamkan dunia kerja yang jumlahnya tidak sebanding dengan angkatan kerja yang terus naik tiap tahun. Dalam kenyataannya, banyak pula lowongan atau posisi dalam perusahaan yang tidak terisi karena tidak ada lulusan/out put pendidikan yang bisa mengisinya. Kriteria dan persyaratan yang diminta tidak ada yang bisa dipenuhi. Akibatnya untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan itu, perusahaan tidak jarang harus sampai melakukan 'pembajakan' tenaga kerja (hijacking of man power).

Faktor-faktor penyebab kesenjangan jumlah pencari kerja dan lapangan kerja:

### **1. Pertumbuhan kesempatan kerja yang kecil**

Faktor ini merupakan faktor yang paling gampang dilihat. Kesenjangan antara jumlah lulusan dengan lapangan pekerjaan tidak sebanding. Jumlah lulusan setiap tahun kian bertambah, sementara jumlah lowongan kerja naik tidak seberapa, bahkan cenderung stagnan. Solusi yang sering digembar-gemborkan adalah menciptakan lapangan kerja baru.

### **2. Irelevansi Jurusan/keahlian**

Kesenjangan antara jurusan/keahlian yang ada di dunia pendidikan dengan dunia kerja. Bisa jadi jurusan yang dalam dua dekade yang lalu out put-nya banyak diserap pasar, kini sudah over-flooded. Penyebabnya karena bergesernya arah dunia usaha dan perkembangan teknologi. Apabila keadaan ini tidak dicermati, sudah pasti kesenjangan itu akan semakin bertambah lebar. Solusinya adalah mengurangi jurusan pendidikan yang over-quota dan membuka jurusan baru yang lebih dibutuhkan dunia kerja.

### 3. Kualitas pendidikan yang rendah

Dunia pendidikan kita masih mengutamakan bukti formal berupa lembaran ijazah. Kompetensi diwakili dengan selembur sertifikat. Sayangnya kompetensi itu sering tidak terwakili di situ. Bagaimana mungkin seorang yang memegang ijazah tehnik mesin kapal memiliki kompetensi tentang mesin kapal kalau kampusnya saja jauh dari pelabuhan dan ia sendiri belum pernah melihat fisik mesin itu sendiri. Sangat diragukan bila output pendidikan yang demikian dapat mengisi kebutuhan kerja yang memerlukan kompetensi teknis mesin kapal.

Akibat irrelevansi pendidikan dengan dunia kerja Ada beberapa upaya yang dilakukan oleh dunia usaha untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten. Salah satunya adalah dengan membajak tenaga dari perusahaan lain. Keuntungannya, perusahaan itu akan memperoleh tenaga siap pakai yang kompeten. Kerugiannya, tenaga ahli yang demikian selain menuntut gaji tinggi juga fasilitas yang memadai dan kesempatan jejang karir yang terbuka lebar. Cara lain yang lebih banyak dilakukan adalah dengan rekrutmen tenaga lulusan anyar (fresh graduate). Untuk keahlian khusus, biasanya perusahaan merekrut para lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Untuk kebutuhan tenaga kerja yang sifatnya umum, biasanya rekrutment menerima dari segala jurusan/disiplin ilmu. Keuntungannya, perusahaan mendapatkan tenaga yang murah namun harus memberikan pelatihan, bimbingan dan konseling. Karena sulitnya memperoleh pekerjaan, lebih banyak orang yang bekerja 'menyimpang' dari disiplin ilmu yang dipelajarinya. Banyak yang menggunakan kesempatan ini sebagai 'batu loncatan', ada pula yang menekuni pekerjaan ini sampai pensiun.

#### 4.3.2 LATIHAN

1. Jelaskan mengapa lapangan kerja dan pendidikan di Indonesia tidak sesuai?
2. Sebutkan dan jelaskan Faktor-faktor penyebab kesenjangan jumlah pencari kerja dan lapangan kerja?

#### 4.3.3 RANGKUMAN

Dunia pendidikan belum mampu menjembatani kebutuhan dunia kerja terkini secara komprehensif. Hal ini pula menjadi penyebab terjadi pengangguran terdidik. Jika kualitas pendidikan bagus dan jumlah lulusan pendidikan membludak, tentu saja akan menimbulkan masalah

bila lapangan pekerjaan yang tersedia tidak memadai. seseorang butuh pekerjaan yang berujung pada pendapatan atau penghasilan untuk biaya hidup sehari-hari. Tidak mungkin lagi seorang sarjana bergantung pada orang tua dalam masalah finansial. Sementara ijazah hanyalah sekedar pelengkap persyaratan administratif. Artinya, dunia kerja cenderung mengutamakan keterampilan, keahlian dan pengalaman kerja ketimbang ijazah. Syukur, bila semuanya dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki peluang untuk diterima di dunia kerja. Indikasi untuk melihat ketidakrelevansian antara pendidikan dan dunia kerja ini sebenarnya dapat diketahui dengan mudah oleh orang awam. Yaitu, dengan melihat banyaknya angka pengangguran intelektual saat ini. Faktor-faktor penyebab kesenjangan jumlah pencari kerja dan lapangan kerja: Pertumbuhan kesempatan kerja yang kecil, Irelevansi Jurusan/ keahlian, Kualitas pendidikan yang rendah. Akibat irelevansi pendidikan dengan dunia kerja Ada beberapa upaya yang dilakukan oleh dunia usaha untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten.

#### **4.4 KEGIATAN BELAJAR 4**

### ***KESEMPATAN KERJA TERBATAS***

#### **4.4.1 URAIAN DAN CONTOH**

Seperti yang telah kita ketahui, bahwa pengangguran di Indonesia semakin lama semakin banyak. Pengangguran yang banyak terjadi di Indonesia itu sendiri di sebabkan karena keterbatasannya lapangan pekerjaan. Banyaknya pengangguran sendiri di buktikan dengan makin meningkatnya angka kemiskinan di indonesia. Ketersediaan lapangan kerja yang relatif terbatas, tidak mampu menyerap para pencari kerja yang senantiasa bertambah setiap tahun seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Tingginya angka pengangguran tidak hanya menimbulkan masalah-masalah di bidang ekonomi, melainkan juga berbagai masalah di bidang sosial, seperti kemiskinan dan kerawanan sosial.

Persoalan ini menjadi salah satu isu penting dalam ketenagakerjaan, selain angkatan kerja dan struktur ketenagakerjaan, adalah isu pengangguran. Dari sisi ekonomi, pengangguran merupakan produk dari ketidakmampuan pasar kerja dalam menyerap angkatan kerja yang tersedia. Data sensus penduduk yang dirilis Badan Pusat Statistik menyatakan, penduduk usia kerja pada Februari 2010 mengalami peningkatan sebesar 2,76 juta orang dibandingkan

Februari 2009, yaitu dari 168,26 juta orang menjadi 171,02 juta orang. Sekitar 67,83 persen dari seluruh penduduk usia kerja merupakan tenaga kerja aktif dalam kegiatan ekonomi dan disebut dengan angkatan kerja yang besarnya mencapai 116,00 juta orang. Jumlah ini meningkat sebanyak 2,17 juta orang (1,91 persen) dibandingkan dengan keadaan Agustus 2009, dan meningkat sebesar 2,26 juta orang (2,00 persen) dibandingkan keadaan Februari 2009. Selama satu tahun terakhir peningkatan jumlah pekerja tertinggi terjadi pada sektor jasa kemasyarakatan yang mengalami peningkatan 2,01 juta orang diikuti oleh sektor industri dengan kenaikan 430 ribu orang.

Pertumbuhan tenaga kerja yang kurang diimbangi dengan pertumbuhan lapangan kerja akan menyebabkan tingkat kesempatan kerja cenderung menurun. Dengan demikian jumlah penduduk yang bekerja tidak selalu menggambarkan jumlah kesempatan kerja yang ada. Hal ini dikarenakan sering terjadinya ketidakcocokan dalam pasar kerja. Konsep penganggur yang digunakan adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan, yang mempersiapkan usaha, yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada waktu yang bersamaan mereka tak bekerja (jobless). Pengangguran dengan konsep tersebut biasanya disebut sebagai pengangguran terbuka (open unemployment).

Jumlah pengangguran pada Februari 2010 sebesar 8,59 juta orang atau mengalami penurunan sebesar 666 ribu orang (7,20 persen) dibandingkan keadaan Februari 2009 yang besarnya 9,26 juta orang. Sementara itu, di Riau, dari jumlah angkatan kerja Riau Februari 2010 sebesar 2.347.567 orang, 7,21 persennya atau sebanyak 169.164 masih menganggur alias tidak bekerja. Jumlah angkatan kerja di Riau pada Februari 2010 mencapai 2.347.567 orang, atau bertambah 43.141 orang (1,87 persen) dibandingkan jumlah angkatan kerja pada Februari 2009 sebesar 2.304.426 orang. Jumlah penduduk yang bekerja di Riau pada Februari 2010 sebesar 2.178.403 orang atau bertambah 80.448 orang (3,83 persen) dibandingkan dengan keadaan pada Februari 2009, dan bertambah 111.046 orang (5,37 persen) dibandingkan dengan keadaan Agustus 2009. Tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2010 sebesar 7,21 persen, lebih rendah dibandingkan keadaan pada Februari 2009 (8,96 persen), juga jika dibandingkan dengan Agustus 2009 (8,56 persen). Jumlah penduduk yang bekerja di bawah jam kerja normal, yaitu yang bekerja kurang dari 35 jam/minggu, pada Februari 2010 sebesar 795.884 orang atau 36,54 persen dari seluruh penduduk yang bekerja. Angka ini lebih tinggi dari

keadaan pada bulan Februari 2009 sebesar 775.175 orang atau 36,95 persen. Penduduk bekerja paling banyak berstatus buruh/karyawan sebesar 36,0 persen sedangkan yang paling kecil adalah penduduk yang bekerja dengan status pekerja bebas di non pertanian, yaitu sebesar 2,5 persen.

Lowongan kerja adalah merupakan suatu kesempatan yang diberikan kepada orang lain untuk menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang diperlukan. Pada waktu sekarang ini banyak data statistik yang mengungkapkan semakin tingginya tingkat pengangguran setiap tahunnya di Indonesia. Seperti yang dilansir oleh antaranews.com yang memberitakan bahwa Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans), Erman Suparno mengatakan, berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan pada bulan Februari 2008, jumlah pengangguran di Indonesia tercatat mencapai sekitar 9 juta orang. Jumlah pengangguran dari kalangan pria mendominasi dengan pengangguran mencapai sekitar 5 juta orang, sementara pengangguran wanita sebanyak 4 juta orang. Jumlah penduduk Indonesia sendiri sampai saat ini tercatat sebanyak 228 juta orang, dengan jumlah angkatan kerja sekitar 112 juta orang. Dari sekian banyak jumlah statistik yang dihasilkan dan besarnya jumlah pengangguran yang hampir mendekati jumlah angkatan kerja sehingga menimbulkan perdebatan antara jumlah lowongan dengan kualitas yang dimiliki oleh angkatan kerja.

Jumlah lowongan memang sangat penting dalam memberikan pengaruh tingkat pengangguran tetapi kualitas angkatan kerja juga turut serta dalam memberikan sumbangan dalam banyaknya jumlah pengangguran. Pada saat ini yang sangat banyak diperbincangkan adalah mengenai keterbatasan lowongan kerja bagi peserta kerja. Hal ini tidak sebanding antara jumlah lowongan kerja dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja setiap tahunnya. Seperti yang dilansir oleh BPS bahwa terdapat sekitar 1,2 juta atau sekitar 11.7% dari penduduk di Indonesia merupakan pengangguran yang putus asa dalam mencari kerja. Keputusan ini membuat mereka tidak ingin mencoba mencari pekerjaan.

Hal ini tentu harus diperhatikan oleh pemerintah, keterbatasan kesempatan lapangan kerja sangat berpengaruh terhadap kebijakan pemerintah untuk membuat peraturan dan mengambil keputusan dalam pengembangan lapangan kerja. Masyarakat pun harus berfikir taktis, dengan keterbatasannya lapangan kerja masyarakat harus aktif untuk mencari pekerjaan baik manual dan online, selain itu diharapkan masyarakat dapat berbisnis bahkan bisa membuka lapangan kerja untuk masyarakat lain.

#### 4.4.2 LATIHAN

1. Jelaskan mengapa kesempatan kerja di Indonesia terbatas?
2. Jelaskan faktor dampak keterbatasannya kesempatan kerja di Indonesia?

#### 4.4.3 RANGKUMAN

Seperti yang telah kita ketahui, bahwa pengangguran di Indonesia semakin lama semakin banyak. Pengangguran yang banyak terjadi di Indonesia itu sendiri disebabkan karena keterbatasannya lapangan pekerjaan. Banyaknya pengangguran sendiri dibuktikan dengan makin meningkatnya angka kemiskinan di Indonesia. Ketersediaan lapangan kerja yang relatif terbatas, tidak mampu menyerap para pencari kerja yang senantiasa bertambah setiap tahun seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Tingginya angka pengangguran tidak hanya menimbulkan masalah-masalah di bidang ekonomi, melainkan juga berbagai masalah di bidang sosial, seperti kemiskinan dan kerawanan sosial. Pertumbuhan tenaga kerja yang kurang diimbangi dengan pertumbuhan lapangan kerja akan menyebabkan tingkat kesempatan kerja cenderung menurun. Dengan demikian jumlah penduduk yang bekerja tidak selalu menggambarkan jumlah kesempatan kerja yang ada.

Lowongan kerja adalah merupakan suatu kesempatan yang diberikan kepada orang lain untuk menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang diperlukan. Pada waktu sekarang ini banyak data statistik yang mengungkapkan semakin tingginya tingkat pengangguran setiap tahunnya di Indonesia. Jumlah lowongan memang sangat penting dalam memberikan pengaruh tingkat pengangguran tetapi kualitas angkatan kerja juga turut serta dalam memberikan sumbangan dalam banyaknya jumlah pengangguran. Pada saat ini yang sangat banyak diperbincangkan adalah mengenai keterbatasan lowongan kerja bagi peserta kerja. Keterbatasan kesempatan lapangan kerja sangat berpengaruh terhadap kebijakan pemerintah untuk membuat peraturan dan pengambilan keputusan dalam pengembangan lapangan kerja. Masyarakat pun harus berfikir taktis, dengan keterbatasannya lapangan kerja masyarakat harus aktif untuk mencari pekerjaan baik manual dan online, selain itu diharapkan masyarakat dapat berbisnis bahkan bisa membuka lapangan kerja untuk masyarakat lain.

## 4.5 KEGIATAN BELAJAR 5

### UPAH KECIL

#### 4.5.1 URAIAN DAN CONTOH

Upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam (Husnan 1990: 138) mendefinisikan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan ber-fungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, upah dinyatakan/dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Syarat dalam pemberian upah adalah mampu memberikan kepuasan kepada pekerja artinya mampu memberikan upah yang sebanding dengan perusahaan yang sama, adil, dan menyadari fakta bahwa setiap orang memiliki perbedaan akan kebutuhan. Sedangkan tujuan dalam pemberian upah adalah untuk memacu ketertarikan para tenaga kerja yang berbakat untuk masuk ke perusahaan. Meningkatkan loyalitas dan mempertahankan karyawan yang berbakat serta memberikan motivasi kepada karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat upah adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Persaingan
2. Biaya Keperluan Hidup
3. Peraturan UU tentang UMR
4. Perbedaan jenis pekerjaan
5. Produktivitas marginal

Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. UMR merupakan sebuah standart minimum yang di gunakan oleh para pengusaha dan perusahaan untuk menetapkan besarnya upah untuk para

pekerjanya termasuk buruh, karyawan, dan pegawai perusahaan. Mekanisme pembentukan UMR dilaksanakan melalui sebuah penelitian dimana komponen-komponen UMR merupakan harga barang konsumsi pokok sehari-hari. Hasil dari pembentukan harga tersebut kemudian akan menjadi bahan dasar penetapan UMR, selanjutnya modifikasi atas kepentingan pengusaha, pekerja pemerintah, dan juga masyarakat. UMR juga sebagai pengukur tingkat kesejahteraan pada daerah tersebut, dimana pendapatan yang di dapat dari para pekerja rata-rata seperti standar UMR yang ada di masing-masing propinsi. Sehingga semakin tinggi tingkat UMR di suatu daerah maka semakin sejahtera masyarakat yang berada di daerah tersebut.

Di Indonesia, hingga saat ini kebijakan upah minimum masih menjadi acuan pengupahan bagi buruh. Kebijakan upah minimum yang diambil oleh Pemerintah Indonesia pada akhir 80-an menandai dimulainya campur tangan Pemerintah dalam menentukan tingkat upah. Pemikiran dasar penetapan upah minimum adalah bahwa upah minimum merupakan langkah untuk menuju dicapainya penghasilan yang layak untuk mencapai kesejahteraan pekerja untuk memperhatikan aspek produktivitas dan kemajuan perusahaan.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa upah minimum yang diterima buruh seharusnya mampu memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL). UU ini kemudian diterjemahkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-17/Men/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, yang mengatur bahwa Upah Minimum ditetapkan oleh Kepala Daerah dalam hal ini Gubernur/Bupati/Walikota setelah mendengar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan yang melakukan survei KHL. Dari sisi Pengusaha meliputi keberatan Pengusaha terhadap kenaikan tahunan upah minimum dianggap sebagai beban sedangkan di sisi Pekerja persoalan yang muncul meliputi tak patuhnya pengusaha terhadap ketentuan upah minimum daya bayar upah minimum yang rata-rata hanya dapat memenuhi 80% KHL yang dijadikan dasar penetapan upah minimum.

Persoalan lain adalah kebijakan Upah minimum yang sebenarnya hanya ditujukan untuk buruh lajang dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, kemudian diberlakukan juga untuk buruh dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dan menjadi upah maksimum karena pengusaha pada umumnya tidak mau memberikan upah lebih dari upah minimum. Karena diberlakukan juga untuk buruh dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dan sebagian besar sudah berkeluarga, maka upah minimum yang perhitungannya didasarkan pada

KHL buruh lajang, tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga buruh yang sudah berkeluarga.

Persoalan lain dalam upah minimum adalah dibukanya peluang penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per- 01/MEN/1999 serta tidak efektifnya peraturan mengenai pemberian sanksi bagi perusahaan yang melakukan dalam pelanggaran terhadap peraturan pemberian upah minimum. Dalam peraturan tersebut di atas, disebutkan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok plus tunjangan tetap. Sementara itu, dalam UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam kenyataannya, mengubah komposisi tersebut merupakan praktik yang umum dilakukan oleh Perusahaan

Buruh, pekerja, tenaga kerja, karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau majikan atau pengusaha. Di Indonesia telah menjadi wacana yang terus mengalir tentang buruh yang menuntut kenaikan Upah Minimum Regional (UMR), dari waktu ke waktu, masalah UMR memang menjadi pokok masalah tuntutan buruh. Indonesia selama ini menganut Upah Murah, berdasarkan Keputusan Dewan Pengupahan Nasional, serta Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditetapkan bahwa pemerintah akan menambah empat komponen kebutuhan hidup layak (KHL) bagi perhitungan upah minimum regional buruh, tetapi pada implementasinya besaran upah minimum tersebut tidak layak jika diberlakukan di Indonesia, karena Indonesia merupakan negara kaya dengan Produk Domestik Bruto (PDB) nomor 17 di dunia.

Negara Indonesia memang dikenal sebagai negara dengan tenaga kerja murah. Murahnya tenaga kerja Indonesia ini juga yang menjadi salah satu alasan mengapa banyak perusahaan asing yang membuka perusahaan di Indonesia. Dalam studi kelayakan bisnis, kemudahan dan kemurahan memperoleh tenaga kerja merupakan salah satu pertimbangan layak tidaknya bisnis dijalankan. Jika persediaan tenaga kerja di pasar kerja berada dalam jumlah besar, sementara permintaan tetap atau lebih rendah daripada persediaan di pasar, maka harga tenaga kerja akan menurun, demikian pula sebaliknya. Fakta dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2012 menunjukkan bahwa:

- Status pekerjaan utama yang terbanyak sebagai buruh/karyawan sebesar 37,8 juta orang (34,44 persen), diikuti berusaha dibantu buruh tidak tetap sebesar 19,7 juta orang (17,93 persen), dan berusaha sendiri sejumlah 19,4 juta orang (17,70 persen). Sedangkan status pekerjaan utama yang terkecil adalah berusaha dibantu buruh tetap sebesar 3,7 juta orang (3,39 persen).
- Pekerja pada jenjang pendidikan SD ke bawah masih mendominasi yaitu sekitar 54,2 juta orang (49,40 persen), sedangkan jumlah pekerja dengan pendidikan tinggi masih relatif kecil. Pekerja dengan pendidikan Diploma hanya sekitar 3,2 juta orang (2,89 persen) dan pekerja dengan pendidikan Sarjana hanya sebesar 5,6 juta orang (5,15 persen).
- Penyerapan tenaga kerja masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan rendah.
- Penduduk yang dianggap sebagai pekerja penuh waktu (full time worker), yaitu pekerja pada kelompok 35 jam ke atas jumlahnya mencapai 75,1 juta orang (68,46 persen).
- Pekerja dengan jumlah jam kerja kurang dari 8 jam perminggu porsinya relatif kecil yaitu hanya 1,4 juta orang atau sekitar 1,31 persen dari total penduduk yang bekerja (109,7 juta orang).

Fakta tersebut menunjukkan bahwa selain lebih tingginya persediaan tenaga kerja dibandingkan permintaan, maka kebanyakan tenaga kerja Indonesia masih berposisi di bagian tenaga kerja buruh dengan mayoritas pendidikan setingkat Sekolah Dasar ke bawah. Tentunya ini juga harus menjadi perhatian pemerintah Indonesia untuk meningkatkan upah minimum, dengan meningkatnya upah pekerja tentu meningkat pula kesejahteraan masyarakatnya.

#### **4.5.2 LATIHAN**

1. Jelaskan yang dimaksud dengan upah minimum?
2. Jelaskan mengapa di Indonesia masih menganut upah kecil masih?

#### **4.5.3 RANGKUMAN**

Upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan

perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh. Syarat dalam pemberian upah adalah mampu memberikan kepuasan kepada pekerja artinya mampu memberikan upah yang sebanding dengan perusahaan yang sama, adil, dan menyadari fakta bahwa setiap orang memiliki perbedaan akan kebutuhan. Sedangkan tujuan dalam pemberian upah adalah untuk Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Di Indonesia, hingga saat ini kebijakan upah minimum masih menjadi acuan pengupahan bagi buruh. Kebijakan upah minimum yang diambil oleh Pemerintah Indonesia pada akhir 80-an menandai dimulainya campur tangan Pemerintah dalam menentukan tingkat upah. Pemikiran dasar penetapan upah minimum adalah bahwa upah minimum merupakan langkah untuk menuju dicapainya penghasilan yang layak untuk mencapai kesejahteraan pekerja untuk memperhatikan aspek produktivitas dan kemajuan perusahaan.

Persoalan lain dalam upah minimum adalah dibukanya peluang penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per- 01/MEN/1999 serta tidak efektifnya peraturan mengenai pemberian sanksi bagi perusahaan yang melakukan dalam pelanggaran terhadap peraturan pemberian upah minimum. Negara Indonesia memang dikenal sebagai negara dengan tenaga kerja murah. Murahanya tenaga kerja Indonesia ini juga yang menjadi salah satu alasan mengapa banyak perusahaan asing yang membuka perusahaan di Indonesia. Tentunya ini juga harus menjadi perhatian pemerintah Indonesia untuk meningkatkan upah minimum, dengan meningkatnya upah pekerja tentu meningkat pula kesejahteraan masyarakatnya.

## **4.6 KEGIATAN BELAJAR 6**

### ***KUALITAS PENDIDIKAN RENDAH***

#### **4.6.1 URAIAN DAN CONTOH**

Kualitas pendidikan di Indonesia saat ini sangat memprihatinkan. Ini dibuktikan antara lain dengan data UNESCO (2000) tentang peringkat Indeks Pengembangan Manusia (Human Development Index), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per kepala

yang menunjukkan, bahwa indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun. Di antara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-102 (1996), ke-99 (1997), ke-105 (1998), dan ke-109 (1999). Menurut survei Political and Economic Risk Consultant (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Data yang dilaporkan The World Economic Forum Swedia (2000), Indonesia memiliki daya saing yang rendah, yaitu hanya menduduki urutan ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia. Dan masih menurut survai dari lembaga yang sama Indonesia hanya berpredikat sebagai follower bukan sebagai pemimpin teknologi dari 53 negara di dunia.

Indonesia mengalami ketertinggalan dalam mutu pendidikan, baik pendidikan formal maupun informal. Hasil itu diperoleh setelah kita membandingkan dengan negara lain. Pendidikan memang telah menjadi penopang dalam meningkatkan sumber daya manusia Indonesia untuk pembangunan bangsa. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah masalah efektivitas, efisiensi dan standarisasi pengajaran. Hal tersebut masih menjadi masalah pendidikan di Indonesia pada umumnya. Cara melaksanakan pendidikan di Indonesia sudah tentu tidak terlepas dari tujuan pendidikan di Indonesia, sebab pendidikan Indonesia yang dimaksud di sini ialah pendidikan yang dilakukan di bumi Indonesia untuk kepentingan bangsa Indonesia. Aspek ketuhanan sudah dikembangkan dengan banyak cara seperti melalui pendidikan-pendidikan agama di sekolah maupun di perguruan tinggi, melalui ceramah-ceramah agama di masyarakat, melalui kehidupan beragama di asrama-asrama, lewat mimbar-mimbar agama dan ketuhanan di televisi, melalui radio, surat kabar dan sebagainya. Bahan-bahan yang diserap melalui media itu akan berintegrasi dalam rohani para siswa/mahasiswa. Pengembangan pikiran sebagian besar dilakukan di sekolah-sekolah atau perguruan-perguruan tinggi melalui bidang studi-bidang studi yang mereka pelajari. Pikiran para siswa/mahasiswa diasah melalui pemecahan soal-soal, pemecahan berbagai masalah, menganalisis sesuatu serta menyimpulkannya.

Seperti yang telah kita ketahui, kualitas pendidikan di Indonesia semakin memburuk. Hal ini terbukti dari kualitas guru, sarana belajar, dan murid-muridnya. Guru-guru tentunya punya harapan terpendam yang tidak dapat mereka sampaikan kepada siswanya. Memang, guru-guru saat ini kurang kompeten. Banyak orang yang menjadi guru karena tidak diterima

di jurusan lain atau kekurangan dana. Kecuali guru-guru lama yang sudah lama mendedikasikan dirinya menjadi guru. Selain berpengalaman mengajar murid, mereka memiliki pengalaman yang dalam mengenai pelajaran yang mereka ajarkan. Belum lagi masalah gaji guru. Jika fenomena ini dibiarkan berlanjut, tidak lama lagi pendidikan di Indonesia akan hancur mengingat banyak guru-guru berpengalaman yang pensiun. Sarana pembelajaran juga turut menjadi faktor semakin terpuruknya pendidikan di Indonesia, terutama bagi penduduk di daerah terbelakang. Namun, bagi penduduk di daerah terbelakang tersebut, yang terpenting adalah ilmu terapan yang benar-benar dipakai buat hidup dan kerja. Ada banyak masalah yang menyebabkan mereka tidak belajar secara normal seperti kebanyakan siswa pada umumnya, antara lain guru dan sekolah.

## ❑ **Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia**

### **1. Rendahnya Kualitas Sarana Fisik**

Untuk sarana fisik misalnya, banyak sekali sekolah dan perguruan tinggi kita yang gedungnya rusak, kepemilikan dan penggunaan media belajar rendah, buku perpustakaan tidak lengkap. Sementara laboratorium tidak standar, pemakaian teknologi informasi tidak memadai dan sebagainya. Bahkan masih banyak sekolah yang tidak memiliki gedung sendiri, tidak memiliki perpustakaan, tidak memiliki laboratorium dan sebagainya.

### **2. Rendahnya Kualitas Guru**

Keadaan guru di Indonesia juga amat memprihatinkan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No 20/2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.

Walaupun guru dan pengajar bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi, pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi, sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Kualitas guru dan pengajar yang rendah juga dipengaruhi oleh masih rendahnya tingkat kesejahteraan guru.

### 3. Rendahnya Kesejahteraan Guru

Rendahnya kesejahteraan guru mempunyai peran dalam membuat rendahnya kualitas pendidikan Indonesia.

Dengan adanya UU Guru dan Dosen, barangkali kesejahteraan guru dan dosen (PNS) agak lumayan. Pasal 10 UU itu sudah memberikan jaminan kelayakan hidup. Di dalam pasal itu disebutkan guru dan dosen akan mendapat penghasilan yang pantas dan memadai, antara lain meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan profesi, dan/atau tunjangan khusus serta penghasilan lain yang berkaitan dengan tugasnya. Mereka yang diangkat pemkot/pemkab bagi daerah khusus juga berhak atas rumah dinas. Tetapi, kesenjangan kesejahteraan guru swasta dan negeri menjadi masalah lain yang muncul. Di lingkungan pendidikan swasta, masalah kesejahteraan masih sulit mencapai taraf ideal.

### 4. Rendahnya Prestasi Siswa

Dengan keadaan yang demikian itu (rendahnya sarana fisik, kualitas guru, dan kesejahteraan guru) pencapaian prestasi siswa pun menjadi tidak memuaskan. Sebagai misal pencapaian prestasi fisika dan matematika siswa Indonesia di dunia internasional sangat rendah. Menurut Trends in Mathematic and Science Study (TIMSS) 2003 (2004), siswa Indonesia hanya berada di ranking ke-35 dari 44 negara dalam hal prestasi matematika dan di ranking ke-37 dari 44 negara dalam hal prestasi sains. Dalam hal ini prestasi siswa kita jauh di bawah siswa Malaysia dan Singapura sebagai negara tetangga yang terdekat.

Dalam skala internasional, menurut Laporan Bank Dunia (Greaney,1992), studi IEA (Internasional Association for the Evaluation of Educational Achievement) di Asia Timur menunjukkan bahwa keterampilan membaca siswa kelas IV SD berada pada peringkat terendah. Rata-rata skor tes membaca untuk siswa SD: 75,5 (Hongkong), 74,0 (Singapura), 65,1 (Thailand), 52,6 (Filipina), dan 51,7 (Indonesia).

Anak-anak Indonesia ternyata hanya mampu menguasai 30% dari materi bacaan dan ternyata mereka sulit sekali menjawab soal-soal berbentuk uraian yang memerlukan penalaran. Hal ini mungkin karena mereka sangat terbiasa menghafal dan mengerjakan soal pilihan ganda.

## **5. Kurangnya Pemerataan Kesempatan Pendidikan**

Kesempatan memperoleh pendidikan masih terbatas pada tingkat Sekolah Dasar. Data Balitbang Departemen Pendidikan Nasional dan Direktorat Jenderal Binbaga Departemen Agama tahun 2000 menunjukkan Angka Partisipasi Murni (APM) untuk anak usia SD pada tahun 1999 mencapai 94,4% (28,3 juta siswa). Pencapaian APM ini termasuk kategori tinggi. Angka Partisipasi Murni Pendidikan di SLTP masih rendah yaitu 54,8% (9,4 juta siswa). Sementara itu layanan pendidikan usia dini masih sangat terbatas. Kegagalan pembinaan dalam usia dini nantinya tentu akan menghambat pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu diperlukan kebijakan dan strategi pemerataan pendidikan yang tepat untuk mengatasi masalah ketidakmerataan tersebut.

## **6. Rendahnya Relevansi Pendidikan Dengan Kebutuhan**

Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya lulusan yang menganggur. Data BAPPENAS (1996) yang dikumpulkan sejak tahun 1990 menunjukkan angka pengangguran terbuka yang dihadapi oleh lulusan SMU sebesar 25,47%, Diploma/S0 sebesar 27,5% dan PT sebesar 36,6%, sedangkan pada periode yang sama pertumbuhan kesempatan kerja cukup tinggi untuk masing-masing tingkat pendidikan yaitu 13,4%, 14,21%, dan 15,07%. Adanya ketidakserasian antara hasil pendidikan dan kebutuhan dunia kerja ini disebabkan kurikulum yang materinya kurang fungsional terhadap keterampilan yang dibutuhkan ketika peserta didik memasuki dunia kerja.

## **7. Mahalnya Biaya Pendidikan**

Pendidikan bermutu itu mahal. Kalimat ini sering muncul untuk menjustifikasi mahalnya biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk mengenyam bangku pendidikan. Mahalnya biaya pendidikan dari Taman Kanak-Kanak (TK) hingga Perguruan Tinggi (PT) membuat masyarakat miskin tidak memiliki pilihan lain kecuali tidak bersekolah. Orang miskin tidak boleh sekolah.

Kondisi ini akan lebih buruk dengan adanya RUU tentang Badan Hukum Pendidikan (RUU BHP). Berubahnya status pendidikan dari milik publik ke bentuk Badan Hukum jelas memiliki konsekuensi ekonomis dan politis amat besar. Dengan perubahan status itu Pemerintah secara mudah dapat melemparkan tanggung jawabnya

atas pendidikan warganya kepada pemilik badan hukum yang sosoknya tidak jelas. Perguruan Tinggi Negeri pun berubah menjadi Badan Hukum Milik Negara (BHMN). Munculnya BHMN dan MBS adalah beberapa contoh kebijakan pendidikan yang kontroversial. BHMN sendiri berdampak pada melambungnya biaya pendidikan di beberapa Perguruan Tinggi favorit.

Seperti halnya perusahaan, sekolah dibebaskan mencari modal untuk diinvestasikan dalam operasional pendidikan. Koordinator LSM Education Network for Justice (ENJ), Yanti Mukhtar (Republika, 10/5/2005) menilai bahwa dengan privatisasi pendidikan berarti Pemerintah telah melegitimasi komersialisasi pendidikan dengan menyerahkan tanggung jawab penyelenggaraan pendidikan ke pasar. Dengan begitu, nantinya sekolah memiliki otonomi untuk menentukan sendiri biaya penyelenggaraan pendidikan. Sekolah tentu saja akan mematok biaya setinggi-tingginya untuk meningkatkan dan mempertahankan mutu. Akibatnya, akses rakyat yang kurang mampu untuk menikmati pendidikan berkualitas akan terbatas dan masyarakat semakin terkotak-kotak berdasarkan status sosial, antara yang kaya dan miskin.

Bagi masyarakat tertentu, beberapa PTN yang sekarang berubah status menjadi Badan Hukum Milik Negara (BHMN) itu menjadi momok. Jika alasannya bahwa pendidikan bermutu itu harus mahal, maka argumen ini hanya berlaku di Indonesia. Di Jerman, Prancis, Belanda, dan di beberapa negara berkembang lainnya, banyak perguruan tinggi yang bermutu namun biaya pendidikannya rendah. Bahkan beberapa negara ada yang menggratiskan biaya pendidikan. Pemerintahlah sebenarnya yang berkewajiban untuk menjamin setiap warganya memperoleh pendidikan dan menjamin akses masyarakat bawah untuk mendapatkan pendidikan bermutu. Akan tetapi, kenyataannya Pemerintah justru ingin berkilah dari tanggung jawab. Padahal keterbatasan dana tidak dapat dijadikan alasan bagi Pemerintah untuk 'cuci tangan'.

#### **4.6.2 LATIHAN**

1. Jelaskan mengapa di Indonesia kualitas pendidikan masih rendah?
2. Sebutkan dan jelaskan penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia?

### 4.6.3 RANGKUMAN

Kualitas pendidikan di Indonesia memang masih sangat rendah bila di bandingkan dengan kualitas pendidikan di negara-negara lain. Hal-hal yang menjadi penyebab utamanya yaitu efektivitas, efisiensi, dan standarisasi pendidikan yang masih kurang dioptimalkan. Masalah-masalah lainnya yang menjadi penyebabnya yaitu: Rendahnya sarana fisik, Rendahnya kualitas guru, Rendahnya kesejahteraan guru, Rendahnya prestasi siswa, Rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, Rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, Mahalnya biaya pendidikan. Adapun solusi yang dapat diberikan dari permasalahan di atas antara lain dengan mengubah sistem-sistem sosial yang berkaitan dengan sistem pendidikan, dan meningkatkan kualitas guru serta prestasi siswa.

Perkembangan dunia di era globalisasi ini memang banyak menuntut perubahan kesistem pendidikan nasional yang lebih baik serta mampu bersaing secara sehat dalam segala bidang. Salah satu cara yang harus di lakukan bangsa Indonesia agar tidak semakin ketinggalan dengan negara-negara lain adalah dengan meningkatkan kualitas pendidikannya terlebih dahulu. Dengan meningkatnya kualitas pendidikan berarti sumber daya manusia yang terlahir akan semakin baik mutunya dan akan mampu membawa bangsa ini bersaing secara sehat dalam segala bidang di dunia internasional.

### 4.6.4 TES FORMATIF

► ***Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.***

1. Menurut Matutina, kualitas sumber daya manusia mengacu pada
  - a. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
  - b. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
  - c. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.

2. Berikut adalah kendala Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 menurut KOMINFO
  - a. Mekanisme pelayanan informasi publik masih buruk
  - b. Akses informasi yang asimetris
  - c. Kurangnya pemahaman masyarakat
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
3. Berikut adalah Faktor-faktor penyebab kesenjangan jumlah pencari kerja dan lapangan kerja, kecuali
  - a. Pertumbuhan kesempatan kerja yang kecil
  - b. Irelevansi Jurusan/keahlian
  - c. Kualitas pendidikan yang rendah
  - d. Keterbukaan Informasi
4. Berikut adalah Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat upah, kecuali
  - a. Tingkat Persaingan
  - b. Biaya Keperluan Hidup
  - c. Produktivitas marginal
  - d. Tingkat fisik tenaga kerja
5. Berikut adalah Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia, kecuali
  - a. Rendahnya Kualitas Sarana Fisik
  - b. Rendahnya tenaga kerja asing
  - c. Rendahnya Kualitas Guru
  - d. Rendahnya Prestasi Siswa

## 5. Kunci Jawaban Test Formatif

No.	Test Formatif
1	d
2	d
3	d
4	d
5	b

# **POKOK BAHASAN 9**

## **PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

### **I. Pendahuluan**

Indonesia merupakan negara yang sedang membangun yang mempunyai masalah ketenagakerjaan yang serius, yaitu jumlah penduduk yang besar disertai dengan tingkat pertumbuhan yang relatif tinggi dan persebaran penduduk yang tidak merata dengan penyerapan tenaga kerja yang rendah. Jumlah penduduk bukan hanya merupakan modal, tetapi juga akan merupakan beban dalam pembangunan. Karena itu pembangunan nasional diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk, perkembangan penduduk diarahkan pada pengendalian kuantitas, pengembangan kualitas serta pengarahannya mobilitas sehingga mempunyai ciri dan karakteristik yang menguntungkan pembangunan.

Perencanaan merupakan suatu hal yang sangat penting yakni untuk menetapkan tujuan, apa yang akan di raih selama periode/ waktu yang akan datang dan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Tak terkecuali perencanaan tenaga kerja (Sumber Daya Manusia) yang merupakan hubungan vital antara perencanaan strategik dan manajemen SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Perencanaan SDM adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa: “Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi”.

George Milkovich dan Paul C. Nystrom mendefinisikan bahwa: “Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat”.

Miner dan Miner, memberi definisi manpower Planning, sebagai berikut: *“a process which seeks to ensure that the right number and kinds of people will be at the right places at the right time in the future, capable of doing those things which are needed so that the organization can continue to achieve its goals”*. Atau dalam bahasa Indonesia yakni “suatu proses yang berusaha untuk memastikan jumlah dan tipe orang yang tepat dalam menempati suatu posisi yang tepat, pada waktu yang tepat di masa depan, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya”

Salah satu hal penting yang merupakan manfaat perencanaan tenaga kerja, bahwa dengan itu dapat dimungkinkan tenaga kerja yang ada dimanfaatkan secara lebih baik, setidaknya-tidaknya ada pedoman yang dapat digunakan dalam penggunaan tenaga kerja yang ada secara lebih efisien dan lebih efektif. Dengan adanya perencanaan tenaga kerja, maka usaha pertama yang harus dilakukan adalah mengadakan inventarisasi tenaga kerja dalam hal-hal sebagai berikut:

- Jumlah tenaga kerja yang ada
- Kualifikasi masing-masing tenaga kerja
- Lama dinas masing-masing tenaga kerja
- Kemampuan, pengetahuan dan pendidikan masing-masing tenaga kerja
- Potensi bakat masing-masing tenaga kerja
- Minat atau perhartian tenaga kerja

Semua yang kita paparkan di atas tadi merupakan gambaran perencanaan ketenagakerjaan di Indonesia yang akan dibahas pada bab ini.

## **2. Tujuan Pembelajaran Umum**

Setelah mengikuti materi ini Praja dapat mengetahui dan memahami tentang perencanaan ketenagakerjaan di Indonesia

## **3. Tujuan Pembelajaran Khusus**

Setelah membaca modul ini, mahasiswa/praja akan dapat:

1. Menjelaskan proyeksi data tenaga kerja
2. Menjelaskan pelatihan keterampilan kerja
3. Menjelaskan penempatan tenaga kerja
4. Menjelaskan hubungan industrial

## **4. Kegiatan Belajar**

### **4.1 KEGIATAN BELAJAR 1**

#### ***PROYEKSI DATA TENAGA KERJA***

##### **4.1.1 URAIAN DAN CONTOH**

Pertumbuhan penduduk merupakan salah satu hal yang harus selalu dicermati dalam suatu proses perencanaan dan pembangunan. Pertumbuhan penduduk akan dengan sendirinya menciptakan pertambahan angkatan kerja yang harus segera diserap dalam lapangan kerja. Permasalahan akan timbul ketika pertumbuhan penduduk tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja yang ada, sehingga akan menciptakan sejumlah pengangguran baru. Tentu saja hal ini akan semakin menambah beban dan mereduksi kesejahteraan masyarakat.

Selain masalah pertumbuhan penduduk yang tidak berimbang dengan penambahan jumlah lapangan kerja, tingkat pendidikan angkatan kerja juga menimbulkan masalah tersendiri terutama terkait dengan produktivitas. Lebih dari 35 persen pekerja hanya memiliki pendidikan SD atau tidak tamat SD. Sementara yang memperoleh pendidikan hingga sarjana hanya sebesar 5,96 persen. Dengan komposisi ketenagakerjaan yang demikian, maka perlu langkah strategis jangka pendek dan jangka panjang yang mampu memberikan ketrampilan tambahan, kompetensi sertakewirausahaan bagi para pencari kerja. Revitalisasi fungsi dan peran balai latihan kerja dan institusi pendidikan lainnya perlu terus dikembangkan. Selain itu, dalam

tataran yang lebih luas, harus didorong upaya peningkatan investasi Laporan Perkembangan Ekonomi dan Perbankan Sumatera Selatan Triwulan I 2007 sekaligus pembukaan lapangan kerja. Investasi yang masuk, diharapkan tidak hanya membawa modal namun juga memberikan nilai tambah dalam hal daya serap tenaga kerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) telah membuat proyeksi penduduk Indonesia (2010-2035) dengan dasar hasil Sensus Penduduk 2010 (SP2010). Proyeksi ini dibuat dengan metode komponen berdasarkan asumsi tentang kecenderungan kelahiran, kematian, serta perpindahan penduduk antar provinsi yang paling mungkin terjadi selama periode 25 tahun yang akan datang. Tahapan yang dilakukan adalah menghitung proyeksi penduduk Indonesia, kemudian menghitung proyeksi penduduk per provinsi. Selanjutnya melakukan iterasi dengan penduduk Indonesia sebagai patokan sehingga penjumlahan proyeksi penduduk per provinsi hasilnya sama dengan proyeksi penduduk Indonesia. Hasil proyeksi tersebut dibahas dalam tim teknis yang dibentuk oleh BPS, dan hasil pembahasan tersebut didiskusikan lebih lanjut dalam rapat tim yang terdiri dari para pejabat dari Bappenas, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), Kementerian Kesehatan, BPS, para akademisi dan instansi-instansi lain yang terkait. Dalam rapat tersebut selain dilakukan diskusi-diskusi teknis tentang bagaimana menyusun proyeksi penduduk, juga diputuskan bahwa ada suatu acuan mengenai proyeksi penduduk yang digunakan secara resmi dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP). Proyeksi ini yang akan digunakan oleh semua instansi pemerintah dalam menyusun perencanaannya masing-masing.

Proyeksi adalah gambar dari benda nyata atau khayalan, yang dilukiskan menurut garis-garis pandangan pengamat pada suatu bidang datar/ bidang gambar. Proyeksi juga berfungsi untuk menyatakan wujud benda dalam bentuk gambar yang diperlukan. Proyeksi penduduk bukan merupakan ramalan jumlah penduduk tetapi suatu perhitungan ilmiah yang didasarkan pada asumsi dari komponen-komponen laju pertumbuhan penduduk, yaitu kelahiran, kematian, dan perpindahan. Ketiga komponen inilah yang menentukan besarnya jumlah penduduk dan struktur umur penduduk di masa yang akan datang. Untuk menentukan masing-masing asumsi diperlukan data yang menggambarkan tren di masa lampau hingga saat ini, faktor-faktor yang memengaruhi komponen-komponen itu, dan hubungan antara satu komponen dengan yang lain serta target yang diharapkan tercapai pada masa yang akan datang.

Proyeksi ketenagakerjaan adalah salah satu cara untuk menganalisa pasar tenaga kerja. Proyeksi ini menyediakan informasi penting bagi para pembuat kebijakan, penyedia layanan ketenagakerjaan dan pendidikan tentang gambaran ketenagakerjaan, yang dapat membantu mereka menyusun kebijakan dan layanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja. Sebagai contoh, proyeksi ketenagakerjaan dapat digunakan pembuat kebijakan untuk memahami perubahan dan kesempatan potensial yang muncul dari pasar tenaga kerja yang membutuhkan tindakan khusus untuk membantu pekerja dan pengusaha. Layanan ketenagakerjaan dan penyedia pendidikan dapat menggunakan proyeksi ketenagakerjaan untuk membantu pencari kerja dalam memilih karir. Para pencari kerja dan pelajar dapat menggunakan proyeksi ini dalam memilih karir, bidang studi dan pelatihan. Di samping itu, pembuat kebijakan yang terlibat dalam pendidikan dan pelatihan dapat menggunakan proyeksi ketenagakerjaan untuk menentukan apakah insentif dibutuhkan untuk mendorong pengembangan keterampilan untuk pekerjaan dan industri tertentu.

Proyeksi ketenagakerjaan disusun secara berkala oleh Kementerian Perburuhan di seluruh dunia bekerja sama dengan lembaga-lembaga penelitian guna memberi gambaran tentang kondisi ketenagakerjaan pada tahun-tahun mendatang. Proyeksi ketenagakerjaan biasanya dipilah berdasarkan jenis industri dan pekerjaan, serta latar belakang pendidikan, gender dan daerah. Sebagai contoh, Europe Cedefop secara teratur menyediakan data terperinci dan hasil terbaru perkiraan jangka menengah tentang penawaran dan permintaan keterampilan di sebagian besar negara, yang mencakup proyeksi ketenagakerjaan yang sudah dipilah-pilah.

Di Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyediakan proyeksi ketenagakerjaan setiap dua tahun, yang diterbitkan dalam dokumen Perencanaan Ketenagakerjaan Nasional. Proyeksi ketenagakerjaan ini disediakan bagi permintaan dan penawaran tenaga kerja berdasarkan sektor dan jenis pekerjaan, dan proyeksi ini kemudian digunakan untuk memperkirakan angka pengangguran berdasarkan perbedaan antara penawaran dan permintaan. Berdasarkan proyek ini serta informasi lain, pembuat kebijakan dapat mengidentifikasi intervensi yang bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran. Di Indonesia, proyeksi ketenagakerjaan saat ini banyak digunakan di tingkat kebijakan dan hanya diberikan dalam bentuk pemilahan yang luas (9 sektor dan 7 jenis pekerjaan). Proyeksi ketenagakerjaan ini mungkin perlu dimanfaatkan oleh semua lembaga pasar

tenaga kerja, karena proyeksi ini menyediakan informasi penting bagi pelajar dan pencari kerja. Tujuan dari paparan terknis ini adalah menyediakan sarana diskusi mengenai berbagai metodologi proyeksi ketenagakerjaan agar dapat memberikan rekomendasi tentang perkiraan ketenagakerjaan di Indonesia. Proyeksi ini melaporkan hasil beberapa model dan mengidentifikasi implikasi kebijakan yang menerapkan metodologi, data dan pemakaian proyeksi dalam merencanakan kebijakan dan dalam menyediakan layanan.

Dalam menyusun proyeksi ketenagakerjaan, biasanya pemakaian kombinasi metodologi perkiraan lebih disukai, karena semua metode memiliki keunggulan dan kelemahan serta kombinasi pendekatan dapat menyediakan informasi yang lebih kredibel bagi para pembuat kebijakan terkait gambaran ketenagakerjaan. Di samping itu, pemakaian beberapa metodologi perkiraan dapat menghasilkan perkiraan yang lebih akurat dan mengurangi terjadinya kesalahan. Metodologi kuantitatif biasanya juga dikombinasikan dengan metode kualitatif, termasuk masukan dan evaluasi yang diperoleh dari mitra sosial. Ada berbagai metodologi yang dapat digunakan untuk membuat proyeksi ketenagakerjaan. Metodologi ini mencakup model-model dari sisi permintaan yang menggunakan kerangka kerja pengganda berbasis tabel masukan-keluaran, serta model dari waktu ke waktu dan model ekonometris yang menggunakan teknik regresi univariat dan multivariat. Sebagai contoh, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Indonesia menggunakan model ekonometris persamaan simultan berdasarkan sektor untuk menyusun proyeksi ketenagakerjaan.

## □ Metodologi proyeksi ketenagakerjaan:

### 1. Model Proyeksi Ketenagakerjaan Indonesia (MPKI)

MPKI menerapkan pendekatan Inforum ILO7 dan menggunakan tabel Masukan-Keluaran 2008, data mkro Sakernas dan proyeksi pertumbuhan PDB berdasarkan kategori pengeluaran. MPKI menggunakan rasio produktivitas yang ditentukan secara endogen atau asumsi eksogen tentang pertumbuhan produktivitas pekerja untuk membuat proyeksi ketenagakerjaan berdasarkan sektor. Model ini menggunakan koefisien industri-pekerjaanstatus, yang mengikuti kecenderungan historis (2007-2012) untuk memperoleh proyeksi di semua variabel ini. Model ini menyediakan proyeksi ketenagakerjaan untuk 22 sektor ekonomi dan untuk pekerjaan di tingkat ISCO 3 digit. MPKI adalah model dari sisi permintaan, dan

oleh karena itu tidak menyediakan proyeksi tentang suplai tenaga kerja atau mengidentifikasi adanya ketidakseimbangan.

## **2. Model *Exponential Smoothing With Damped Trend* (ESWDT)**

Model ESWDT adalah pendekatan univariat untuk membuat perkiraan yang menguraikan hasil dari waktu ke waktu berdasarkan perkembangan “level” dan “kecenderungannya”. Algoritma ESWDT dilaksanakan melalui program Microsoft Excel VBA yang dikembangkan oleh Departemen Tenaga Kerja Australia.<sup>8</sup> ESWDT untuk Indonesia didasari pada kecenderungan secara historis (1997-2013) yang dimulai dengan survei angkatan kerja untuk pekerjaan dan industri. Model ini tidak mencakup parameter yang terkait dengan jumlah atau pertumbuhan penduduk Indonesia. Proyeksi ketenagakerjaan ini dipersiapkan untuk 9 sektor ekonomi dan 8 jenis pekerjaan.

## **3. Model Ekonometris Tren Ketenagakerjaan Global (GET) ILO**

Model GET ILO adalah model ekonometris multivariat yang menghasilkan perkiraan tentang pengangguran, pekerjaan, status berdasarkan sektor, yang dipilah menurut umur dan jenis kelamin di 178 negara. Model ini menyediakan informasi tentang permintaan dan penawaran agar dapat memahami kecenderungan dalam hal pengangguran. Dikarenakan cakupan dan tujuannya, model ini hanya menyediakan informasi secara rata-rata.

Pengembangan dan pemeliharaan model-model ini biasanya membutuhkan biaya yang besar. Dalam beberapa kasus, mungkin lebih menguntungkan untuk mengembangkan satu model, dan menggunakan model ini dikombinasikan dengan metode-metode lain, ketimbang memelihara beberapa model secara bersamaan. Dalam konteks ini, kita perlu mengkaji beberapa metode, agar pendekatan yang optimal dapat diidentifikasi. Oleh karena itu, atas permintaan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), ILO telah menyusun beberapa perkiraan berdasarkan tiga model proyeksi ketenagakerjaan agar dapat mendukung dialog kebijakan tentang pertimbangan metodologis dalam merencanakan pertumbuhan yang kaya lapangan kerja (lihat tabel). Beberapa model dirancang untuk berbagai tujuan, dan oleh karena itu memiliki beberapa tingkat informasi terperinci berdasarkan beberapa asumsi yang berbeda. Sebagai contoh, Model Global Employment Trends (GET) bertujuan untuk

menyediakan informasi mengenai indikator penting pasar tenaga kerja untuk banyak negara. Model GET mengidentifikasi adanya ketidakseimbangan yang penting antara penawaran dan permintaan untuk dapat memahami kecenderungan dalam hal pengangguran dan indikator-indikator lain. Model Proyeksi Ketenagakerjaan Indonesia (MPKI) dan model *Exponential Smoothing With Damped Trend* (ESDWT) dirancang untuk menyediakan informasi yang lebih terperinci tentang pekerjaan dan sektor ekonomi. Sebagai contoh, pekerjaan MPKI berdasarkan matriks industri menyediakan informasi penting untuk menyusun kebijakan pendidikan dan keterampilan, terutama guna mengidentifikasi masalah potensial yang terkait dengan keterampilan yang dibutuhkan. Di samping itu, MPKI dapat menyediakan proyeksi ketenagakerjaan untuk berbagai skenario. Secara khusus, proyeksi ketenagakerjaan yang disajikan dalam paparan ini dibangun berdasarkan tiga skenario referensi ekonomi makro, termasuk skenario awal dengan tingkat pertumbuhan PDB tahun rata-rata sebesar 6,0 persen selama masa proyeksi (2013-2019), skenario 'pertumbuhan rendah' (4,5 persen) dan skenario 'pertumbuhan tinggi' (7,5 persen).

Ketenagakerjaan di Indonesia diharapkan terus berkembang karena Indonesia memperoleh manfaat dari peningkatan jumlah penduduk usia kerja. Pada tahun 2019, angkatan kerja di Indonesia diperkirakan meningkat sedikitnya 126 juta jiwa dan jumlah pekerja diperkirakan mencapai 118 sampai 123 juta jiwa (lihat tabel). Dengan tingkat pengangguran diperkirakan relatif stabil, tingkat pertumbuhan pekerjaan diperkirakan akan melampaui tingkat pertumbuhan angkatan kerja. Partisipasi remaja perempuan dalam angkatan kerja diperkirakan meningkat, karena akses yang lebih besar ke pendidikan dan pelatihan, dan untuk itu, strategi diperlukan untuk mendukung mereka dalam memperoleh peluang pekerjaan yang ada.

#### **4.1.2 LATIHAN**

1. Apa yang dimaksud dengan proyeksi ketenagakerjaan?
2. Sebutkan dan jelaskan contoh metode proyeksi ketenagakerjaan?

#### **4.1.3 RANGKUMAN**

Pertumbuhan penduduk merupakan salah satu hal yang harus selalu dicermati dalam suatu proses perencanaan dan pembangunan. Selain masalah pertumbuhan penduduk yang tidak berimbang dengan

penambahan jumlah lapangan kerja, tingkat pendidikan angkatan kerja juga menimbulkan masalah tersendiri terutama terkait dengan produktivitas. Proyeksi adalah gambar dari benda nyata atau khayalan, yang dilukiskan menurut garis-garis pandangan pengamat pada suatu bidang datar/ bidang gambar.

Proyeksi juga berfungsi untuk menyatakan wujud benda dalam bentuk gambar yang diperlukan. Proyeksi penduduk bukan merupakan ramalan jumlah penduduk tetapi suatu perhitungan ilmiah yang didasarkan pada asumsi dari komponen-komponen laju pertumbuhan penduduk, yaitu kelahiran, kematian, dan perpindahan.

Proyeksi ketenagakerjaan adalah salah satu cara untuk menganalisa pasar tenaga kerja. Proyeksi ini menyediakan informasi penting bagi para pembuat kebijakan, penyedia layanan ketenagakerjaan dan pendidikan tentang gambaran ketenagakerjaan, yang dapat membantu mereka menyusun kebijakan dan layanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja.

Proyeksi ketenagakerjaan disusun secara berkala oleh Kementerian Perburuahan di seluruh dunia bekerja sama dengan lembaga-lembaga penelitian guna memberi gambaran tentang kondisi ketenagakerjaan pada tahun-tahun mendatang. Proyeksi ketenagakerjaan biasanya dipilah berdasarkan jenis industry.

Di Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyediakan proyeksi ketenagakerjaan setiap dua tahun, yang diterbitkan dalam dokumen Perencanaan Ketenagakerjaan Nasional. Dalam menyusun proyeksi ketenagakerjaan, biasanya pemakaian kombinasi metodologi perkiraan lebih disukai, karena semua metode memiliki keunggulan dan kelemahan serta kombinasi pendekatan dapat menyediakan informasi yang lebih kredibel bagi para pembuat kebijakan terkait gambaran ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan di Indonesia diharapkan terus berkembang karena Indonesia memperoleh manfaat dari peningkatan jumlah penduduk usia kerja. Partisipasi remaja perempuan dalam angkatan kerja diperkirakan meningkat, karena akses yang lebih besar ke pendidikan dan pelatihan, dan untuk itu, strategi diperlukan untuk mendukung mereka dalam memperoleh peluang pekerjaan yang ada.

## 4.2 KEGIATAN BELAJAR 2

### ***PELATIHAN KETERAMPILAN KERJA***

#### **4.2.1 URAIAN DAN CONTOH**

Di era modern dan globalisasi saat ini Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tenaga kerja merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimiliki, tenaga kerja dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna bagi organisasi atau lembaga atau perusahaannya, dan prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan di tempat ia bekerja. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki oleh tempat kerja, menyebabkan perlunya menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki tenaga kerja dapat ditingkatkan, dan akhirnya kesenjangan bisa berkurang atau tidak terjadi kesenjangan lagi. Melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan tema ini, pemakalah mencoba dengan menyajikan point-point penting yang ada kaitannya dengan pelatihan dan pengembangan sebagai berikut: Pengertian, tujuan, jenis-jenisnya, tahapan-tahapannya, tekniknya, manfaat dan kelemahannya.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Pelatihan Tenaga Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan.

Menurut Andrew E. Sikula pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Sedangkan

Menurut H.Malayu.S.P Hasibuan Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dari beberapa pengertian dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah suatu usaha yang sistematis dan terorganisir yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan untuk dapat memperoleh tujuan umum bersama. Dengan demikian, istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas human relation. Selanjutnya pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Jadi pengembangan SDM pendidikan adalah proses penggunaan sumber daya manusia yang kompeten, mulai dari rekrutmen, seleksi, pengangkatan, pengembangan, sampai dengan penghargaan, serta kegiatan-kegiatan terkait lainnya untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif. Selain itu tujuan pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Meningkatkan produktivitas dan taraf prestasi tenaga kerja
2. Memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan baik pekerjaan lama maupun baru, baik dari segi peralatan maupun metode
3. Memperkecil kesalahan tenaga kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja
4. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
5. Meningkatkan semangat kerja
6. Menarik dan menahan karyawan yang berkualitas

## ❑ **Faktor yang Memengaruhi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM**

### **a. Kebijakan Pemerintah**

Kebijakan-kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan Menteri atau Pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijaksanaan tersebut sudah barang tentu akan memengaruhi program-program pengembangan SDM dalam organisasi yang bersangkutan.

### **b. Sosio-budaya Masyarakat**

Faktor sosio-masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apa pun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan SDM dalam suatu organisasi faktor ini perlu dipertimbangkan.

### **c. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Kemajuan Teknologi**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut (Notoatmodjo,1992)

## **4.2.2 LATIHAN**

1. Apa yang dimaksud dengan pelatihan keterampilan?
2. Sebutkan dan jelaskan Memengaruhi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM?

## **4.2.3 RANGKUMAN**

Di era modern dan globalisasi saat ini Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Pelatihan

Tenaga Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan. Menurut Andrew E. Sikula pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

### **4.3 KEGIATAN BELAJAR 3**

## ***PENEMPATAN TENAGA KERJA***

### **4.3.1 URAIAN DAN CONTOH**

Secara umum penempatan adalah proses penugasan atau pengisian suatu jabatan maupun penugasan kembali pegawai atau karyawan pada tugas maupun jabatan baru atau berbeda. Para psikolog mengatakan bahwa kesan awal begitu kuat, dan wajar saja karena tenaga kerja baru masih memiliki sesuatu yang sedikit seperti pengetahuan dan pengalaman kerja serta untuk melakukan penilaian sendiri. Hal ini sangat tergantung pada keinginan kuat karyawan untuk mengetahui segala sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan. Untuk membantu karyawan menjadi anggota yang puas dan produktif, manajer dan departemen sumber daya manusia harus membuat kesan awal tersebut menjadi sesuatu yang menyenangkan para tenaga kerja baru.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Adapun pengertian penempatan menurut para ahli antara lain:

- Menurut Marihot T. E. Hariandja (2005: 156) menyatakan bahwa: "Penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda".

- Menurut Mathis & Jackson (2006:262) menyatakan bahwa:  
“Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
- Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138).  
“Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/ jabatan seseorang.

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan pegawai, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003: 133) maksud diadakan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

Bagian terlemah pada hampir seluruh program orientasi adalah pada level penyelia. Walaupun departemen SDM telah menyusun program yang efektif dan dilakukan oleh penyelia yang terlatih, tetap saja ada penyelia yang merasa tidak tampak penting yang dapat dijelaskan kepada pendatang baru. Untuk mengatasi hal ini, departemen SDM dapat menyusun daftar tentang hal-hal yang harus dijelaskan kepada karyawan baru dengan berfokus pada pengenalan dan tugas-tugas pekerjaan.

Tambahan yang berguna bagi pengenalan ini dapat berupa penugasan kepada seorang rekan sekerja yang berpengalaman untuk menunjukkan tentang pekerjaan, pengenalan dengan lingkungan kerja dan menjawab

pertanyaan si karyawan baru. Sistem ini disebut sistem rekan sekerja atau buddy system. Interaksi sosial ini diharapkan dapat mempercepat proses sosialisasi si karyawan baru meskipun sistem ini hanya bersifat tambahan.

Bila menjadi pengganti, penyelia akan kehilangan kesempatan emas untuk membuka komunikasi dengan para karyawan baru. Akibatnya adalah kehilangan kesempatan untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan baru sebelum mereka terpengaruh oleh opini lingkungan kerja. Departemen SDM dan para penyelia bertanggung jawab untuk menjamin karyawan baru tersebut tidak:

- Kebingungan karena terlalu banyak informasi yang harus diserap
- Terlalu banyak formulir yang harus dijelaskan
- Diberikan tugas-tugas yang dapat mengurangi minat kerja dan loyalitas
- Diberikan tugas yang sejak awal telah diduga pasti akan gagal dilaksanakan
- Didorong melakukan pekerjaan yang didasarkan pada pemahaman yang salah
- Dipaksa mengisi kesenjangan informasi antara orientasi yang terlalu luas dari departemen SDM dan dirasa sempit oleh penyelia.

#### ❑ **Faktor-Faktor yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Kerja**

Menurut Bambang wahyudi yang dikutip suwatno (2003: 129) dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

##### **1. Pendidikan**

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif

##### **2. Pengetahuan kerja**

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

### 3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti memengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

### 4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

Penempatan pegawai merupakan usaha manajemen untuk mengisi setiap posisi yang lowong dalam suatu organisasi dengan pegawai yang memenuhi syarat pada saat dibutuhkan. Proses seleksi dan penempatan pegawai di dalam perusahaan sesuai dengan bidang peminatan dan keahlian yang dimilikinya juga, karenanya berpengaruh bagi produktivitas perusahaan. Proses seleksi dan penempatan yang baik dan benar akan membuat pegawai memiliki semangat dalam bekerja, karena bidang yang digelutinya merupakan apa yang diminati oleh dirinya dan pekerjaan itu merupakan sesuatu hal yang dikuasai dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah proses seleksi dan penempatan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dalam melakukan penempatan terhadap pegawai, hendaknya manajemen perusahaan tidak terlalu terpaku kepada prestasi akademis dari seorang calon pegawai, hal ini disebabkan karena ternyata kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengalaman dari seorang calon pegawai memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap prestasi kerja pegawai tersebut dibandingkan tingkat pendidikan ataupun tingkat kecerdasan yang dimilikinya.

#### 4.3.2 LATIHAN

1. Apa yang dimaksud dengan penempatan tenaga kerja?
2. Sebutkan dan jelaskan Faktor-Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Kerja?

### **4.3.3 RANGKUMAN**

Secara umum penempatan adalah proses penugasan atau pengisian suatu jabatan maupun penugasan kembali pegawai atau karyawan pada tugas maupun jabatan baru atau berbeda. Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/ jabatan seseorang.

Bagian terlemah pada hampir seluruh program orientasi adalah pada level penyelia. Walaupun departemen SDM telah menyusun program yang efektif dan dilakukan oleh penyelia yang terlatih, tetap saja ada penyelia yang merasa tidak tampak penting yang dapat dijelaskan kepada pendatang baru. Untuk mengatasi hal ini, departemen SDM dapat menyusun daftar tentang hal-hal yang harus dijelaskan kepada karyawan baru dengan berfokus pada pengenalan dan tugas-tugas pekerjaan.

Penempatan pegawai merupakan usaha manajemen untuk mengisi setiap posisi yang lowong dalam suatu organisasi dengan pegawai yang memenuhi syarat pada saat dibutuhkan. Proses seleksi dan penempatan pegawai di dalam perusahaan sesuai dengan bidang peminatan dan keahlian yang dimilikinya juga, karenanya berpengaruh bagi produktivitas perusahaan. Proses seleksi dan penempatan yang baik dan benar akan membuat pegawai memiliki semangat dalam bekerja, karena bidang yang digelutinya merupakan apa yang diminati oleh dirinya dan pekerjaan itu merupakan sesuatu hal yang dikuasai dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah proses seleksi dan penempatan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

## **4.4 KEGIATAN BELAJAR 4**

### ***HUBUNGAN INDUSTRIAL***

#### **4.4.1 URAIAN DAN CONTOH**

Hubungan industrial merupakan suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri unsure

pengusaha, pekerja/ buruh, dan pemerintah yang didasari nilai-nilai Pancasila dan UUD Negara RI. Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) departemen Tenaga kerja (Anonim, 1987:9) pengertian HIP ialah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945. Hubungan Industrial adalah keseluruhan hubungan kerja sama antara semua pihak yang tersebut dalam proses produksi disuatu perusahaan.

Dalam pelaksanaan hubungan industrial, pemerintah, pekerja/buruh atau serikat pekerja buruh serta pengusaha atau organisasi pengusaha mempunyai fungsi dan peran masing-masing yang sudah digariskan dalam UUD. Dalam makalah ini akan dijelaskan tentang pengertian hubungan industrial prinsip-prinsip industrial. Dengan adanya hubungan industrial dalam suatu perusahaan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas dan kerjasama antar karyawan dan pengusaha sehingga perusahaan dapat berjalan terus. Selain itu juga latar belakang penulismakalah ini adalah sebagaimana tugas yang diberikan oleh dosen yang kemudian akan digabungkan dengan berbagai materi. Hubungan industrial merupakan suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri unsure pengusaha, pekerja/ buruh, dan pemerintah yang didasari nilai-nilai Pancasila dan UUD Negara RI.

Hubungan industrial sebenarnya merupakan kelanjutan dari istilah Hubungan Industrial Pancasila. Berdasarkan literatur istilah Hubungan Industrial Pancasila (HIP) merupakan terjemahan labour relation atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara kerja/buruh dan pengusaha. Hubungan industrial merupakan suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri unsure pengusaha, pekerja/ buruh, dan pemerintah yang didasari nilai-nilai Pancasila dan UUD Negara RI.

Hubungan Industrial adalah keseluruhan hubungan kerja sama antara semua pihak yang tersebut dalam proses produksi disuatu perusahaan,

yang tumbuh dan berkembang di atas keperibadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Untuk itu sebagai wujud pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah harus sesuai dengan jiwa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila, artinya segala bentuk perilaku semua subjek yang terkait dalam proses harus mendasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila secara utuh.

Dalam pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengertian istilah hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para perilaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Landasan Hubungan Industrial Landasan hubungan industrial terdiri atas:

- a. Landasan idil ialah pancasila
- b. Landasan konsitusional ialah undang-undang dasar 1945.
- c. Landasan opsainal GBHN yang ditetapkan oleh MPR serta kebijakan-kebijakan lain dari pemerintah

Berdasarkan hasil seminar HIP tahun 1974 (Shamad, 1995: 12) tujuan hubungan industrial adalah mengemban cita-cita proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai derajat manusia. Sedemikian berat dan mulianya tujuan tersebut, maka semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial harus meahami untuk terwujudnya pelaksanaan hubungan industrial dengan baik.

Tujuan hubungan industrial pancasila adalah:

- a. Mensukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur.
- b. Ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.
- c. Menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha.

- d. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.
- e. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia.

#### ❑ Ciri-ciri Hubungan Industrial

- a. Mengakui dan menyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- c. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
- d. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus disesuaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
- e. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

#### ❑ Sarana Hubungan Hubungan Industrial

- a. Serikat pekrja/serikat buruh
- b. Organisasi pengusaha
- c. Lembaga kerja sama bipartit
- d. Lembaga kerja sama Tripartit
- e. Peraturan Perusahaan
- f. Perjanjian kerja bersama
- g. Peraturan perundangan-undangan ketenagakerjaan dan
- h. Lebaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- i. Kesepakatan Kerja Bersama

### 4.4.2 LATIHAN

1. Apa yang dimaksud dengan hubungan industrial?
2. Sebutkan dan jelaskan landasan, tujuan, dan ciri-ciri hubungan industrial?

### 4.4.3 RANGKUMAN

Hubungan industrial merupakan suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri unsure pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasari nilai-nilai Pancasila dan UUD Negara RI. Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) departemen Tenaga kerja (Anonim, 1987:9) pengertian HIP ialah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945. Hubungan Industrial adalah keseluruhan hubungan kerja sama antara semua pihak yang tersebut dalam proses produksi di suatu perusahaan.

### 4.4.4 TES FORMATIF

► *Pilih salah satu jawaban yang saudara anggap paling tepat dengan cara melingkari huruf di depan jawaban tersebut.*

1. Berikut adalah tujuan perencanaan ketenaga kerjaan, kecuali?
  - a. Untuk menetapkan tujuan
  - b. Untuk menetapkan apa yang akan di raih selama periode/ waktu yang akan datang
  - c. Untuk menetapkan penghasilan masyarakat
  - d. Untuk menetapkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan.
2. Berikut adalah pernyataan komponen proyeksi penduduk:
  - a. Proyeksi adalah gambar dari benda nyata atau khayalan, yang dilukiskan menurut garis-garis pandangan pengamat pada suatu bidang datar/ bidang gambar.

- b. Proyeksi juga berfungsi untuk menyatakan wujud benda dalam bentuk gambar yang diperlukan.
  - c. Proyeksi penduduk bukan merupakan ramalan jumlah penduduk tetapi suatu perhitungan ilmiah yang didasarkan pada asumsi dari komponen-komponen laju pertumbuhan penduduk, yaitu kelahiran, kematian, dan perpindahan.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar
3. Berikut adalah pengertian tentang pelatihan tenaga kerja
- a. Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja.
  - b. Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.
  - c. Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.
4. Berikut adalah pengertian penempatan kerja menurut ahli:
- a. Penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda.
  - b. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
  - c. Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.
  - d. Jawaban a, b, dan c benar.

5. Berikut adalah *tujuan hubungan industrial*, kecuali
- Menyukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur.
  - Ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.
  - Menciptakan hubungan antara Indonesia dengan negara tetangga
  - Menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha.

### 5. Kunci Jawaban Test Formatif

No.	Test Formatif
1	c
2	d
3	d
4	d
5	c



## DAFTAR PUSTAKA

- Astrid S , Susanto, Dr, Phill. 1983. Pengantar Sosiologi. Bira Cipta.
- Arfida BR. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ayudha Prayoga (Ed), 2007. *Dasar-dasar Demografi*. Jakarta. LP3ES.
- Becker, Gary.S., 2007. Economic Theory. New Jersey:Transaction Publishers.
- Bintarto. 1989. ***Interaksi Desa-Kota***. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Cole, Lawrence E. 1953. ***Human Behavior, Psychology as Bio Social Science***. New York: World Book Company
- David Lucas, dkk. 1995. *Pengantar Kependudukan*.Yogyakarta. Gadjahmada University Press.
- Departemen Dalam Negeri RI. (1985). ***National Urban Development Strategy***. Jakarta.
- Djambatan Sri Hayati, 2006. Ekologi, Lingkungan Hidup dan pembangunan. Jakarta. Grasindo.
- Faturochman, dkk (Ed). 2004. *Dinamika Kependudukan dan Kebijakan*. Yogyakarta. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan. UGM.
- Hatt & Reis. (1966). ***Cities and Society***. New York: The Free Press
- Ida bagus Mantra, 2007. *Demografi Umum*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Lembaga Demografi FE UI. 1981. Dasar-Dasar Demografi Edisi 2000. Jakarta: Lembaga Penerbit F.E.U.I.
- Pembangunan Daerah, Dirjend. 1989. ***Peraturan Menteri Dalam Negeri Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kota***. Jakarta.
- Payaman Simanjuntak. 1980. Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta
- Rozy Munir, 1986, *Teori-teori Kependudukan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Said Rusli, 1982. *Pengantar Ilmu kependudukan*. Jakarta. LP3ES.
- Sarlito. WS. 1992. ***Psikologi Lingkungan***. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Siregar, Kemal N. dan Agus Suwandono. 1992. Artikel: Transisi Demografi di Indonesia Vol. II No. 01. Media Litbangkes.

Sudarti. 2003. Jurnal Penelitian: Transisi Demografi Penduduk Jawa Timur. Malang: Lembaga Penelitian Universitas Muhammadiyah Malang.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.