

---

**ANALISIS PERSAINGAN TENAGA KERJA DI INDONESIA**

**ITA MARIAMI, S.E., M.SI**  
Dosen STMIK Triguna Dharma

**ABSTRAK**

*Tenaga kerja merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan, jumlah serta kualitasnya akan membuat perusahaan semakin baik dan berkembang. Dewasa ini persaingan anatar perusahaan bahkan disuatu negara dengan negara lainnya yaitu dalam hal sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja khususnya indonesia memiliki nilai plus dalam hal jumlah tetapi tidak dalam kualitas. Tingkat pendidikan dan ketrampilan memiliki faktor yang sangat penting dalam memenangkan persaingan pasar tenaga kerja. Tenaga kerja asing yang masuk ke indonesia khususnya memiliki nilai lebih dalam hal pendidikan dan keterampilan yang membuat tenaga kerja lokal menjadi tergeser dan kalah di dalam persaingan tenaga kerja. Pemerintah pada dasarnya berfokus hanya menyediakan lapangan pekerjaan tetapi tidak untuk memperbaiki kualitas pendidikan dan keahlian para tenaga kerjanya. Hal inilah yang membuat tenaga kerja indonesia kalah bersaing dengan tenaga kerja asing.*

*Kata kunci: persaingan, tenaga kerja indonesia, tenaga kerja asing.*

**PENDAHULUAN**

Investasi yang paling besar di bidang sumber daya manusia adalah pekerja atau tenaga kerja. Tenaga kerja menjadi investasi yang paling penting dan sangat sulit digantikan secara substitusi. Tenaga kerja pada dasarnya dibagi dua yaitu terampil dan terdidik. Untuk mencapai terampil dan terdidik, setiap tenaga kerja akan melewati proses pelatihan dan pengembangan hingga mencapai tahap terampil dan terdidik.

Di indonesia yang jumlah penduduknya mencapai 250 juta jiwa memiliki hampir setengah jumlah penduduk atau 120 juta jiwa berada dalam usia angkatan kerja. Angkatan kerja adalah orang yang pada dasarnya siap untuk bekerja. Di indonesia walaupun memiliki banyak angkatan kerja tetapi jumlah yang bekerja hanya setengah dari angkatan kerja. Mengapa hal ini dapat terjadi di Indonesia, apakah kesalahan dalam keterampilan dan pendidikan para angkatan kerja.

Di akhir tahun 2017 ini atau di awal 2018 pada dasarnya setiap negara di asia tenggara telah terbuka dalam hal pertukaran tenaga kerja. Artinya tenaga kerja atau pekerja dapat diperjualbelikan ataupun di transfer ke berbagai negara, asalakan memenuhi kualifikasi atau *job specification* di negara tujuan.

Di era perdagangan bebas ini semua negara siap bersaing baik dari ekonomi, sosial budaya bahkan kualitas SDM mereka. Pekerja yang memiliki pendidikan yang tinggi dan keterampilan yang ahli disertai sertifikasi akan memiliki tempat lebih dalam duani kerja termasuk di indonesia. Permasalahannya bagaimana dengan tenaga kerja indonesia, apakah mampu bersaing di negara luar?, apakah pendidikan dan keterampilannya sesuai dengan bidang kerja, atau malah di bawah standar kerja?. Inilah yang menjadi momok dan masalah besar tenaga kerja di indonesia.

**TINJAUAN PUSTAKA**

Pengertian Tenaga Kerja Sunardi (1992, dalam Zulkarnain, 2008) menyatakan syarat seorang calon tenaga kerja yang baik antara lain yaitu memiliki pengetahuan luas, ketrampilan yang memadai, mampu berkomunikasi secara lisan maupun tertulis dengan baik, memiliki

motivasi yang kuat, mau bekerja keras, serta mampu bekerja secara cermat dan tepat. Tenaga kerja Indonesia perlu dibenahi karena ada lima sikap mental yang tidak mendukung peningkatan produktivitas yaitu : kurang disiplin, kurang kreatif, kurang inovatif, kurang motivasi, kurang dinamis dalam melaksanakan pekerjaan (Batubara, 1988 dalam Zulkarnain, 2008).

Salah satu konsekuensi dalam penggunaan pendekatan ketenagakerjaan dalam proses pembangunan nasional adalah pengembangan kemampuan para tenaga kerja. Usaha membangun dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh individu itu bisa diwujudkan dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan (Ravianto, 1985 dalam Zulkarnain, 2008).

Menurut Michael Porter (1990), pada dasarnya ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi daya saing suatu negara, yaitu:

1. Strategi, Struktur, dan Tingkat Persaingan Perusahaan, yaitu bagaimana unit-unit usaha di dalam suatu negara terbentuk, diorganisasikan, dan dikelola, serta bagaimana tingkat persaingan dalam negerinya.
2. Sumber Daya di suatu Negara, yaitu bagaimana ketersediaan sumber daya di suatu negara, yakni sumber daya manusia, bahan baku, pengetahuan, modal, dan infrastruktur. Ketersediaan tersebut menjadi penentu perkembangan industri di suatu negara. Ketika terjadi kelangkaan pada salah satu jenis faktor tersebut maka investasi industri di suatu negara menjadi investasi yang mahal.
3. Permintaan Domestik, yaitu bagaimana permintaan di dalam negeri terhadap produk atau layanan industri di negara tersebut. Permintaan hasil industri, terutama permintaan dalam negeri, merupakan aspek yang mempengaruhi arah pengembangan faktor awal keunggulan kompetitif sektor industri. Inovasi dan kemajuan teknologi dapat terinspirasi oleh kebutuhan dan keinginan konsumen.
4. Keberadaan Industri Terkait dan Pendukung, yaitu keberadaan industri pemasok atau industri pendukung yang mampu bersaing secara internasional. Faktor ini menggambarkan hubungan dan dukungan antar industri, dimana ketika suatu perusahaan memiliki keunggulan kompetitif, maka industri-industri pendukungnya juga akan memiliki keunggulan kompetitif.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu penelitian yang digunakan untuk analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2008). Data pada penelitian ini diambil dari data skunder dari beberapa survei yang dilakukan oleh lembaga survei yang terpercaya. Pada penelitian ini kerangka berpikir yang digunakan

## **PEMBAHASAN**

Di Indonesia melonjaknya jumlah penduduk tidak berbanding lurus dengan jumlah angkatan kerja yang bekerja, tetapi berbanding lurus dengan jumlah angkatan kerja yang semakin bertambah. Jumlah penduduk yang semakin besar tidak berbanding dengan jumlah lowongan dan posisi yang disediakan oleh perusahaan dan negara akibatnya banyaknya angkatan kerja yang terseleksi dari dunia kerja dan menjadi pengangguran. Jumlah penduduk yang banyak di Indonesia sangat tidak memperhatikan kualitas, hanya melihat banyaknya jumlah yang dihasilkan sehingga pada akhirnya akan menciptakan banyak pengangguran di Indonesia. Hal ini terlihat pada tabel. 1.

Tabel. 1. Jumlah Tenaga Kerja Angkatan Kerja Per Sektor Di Indonesia

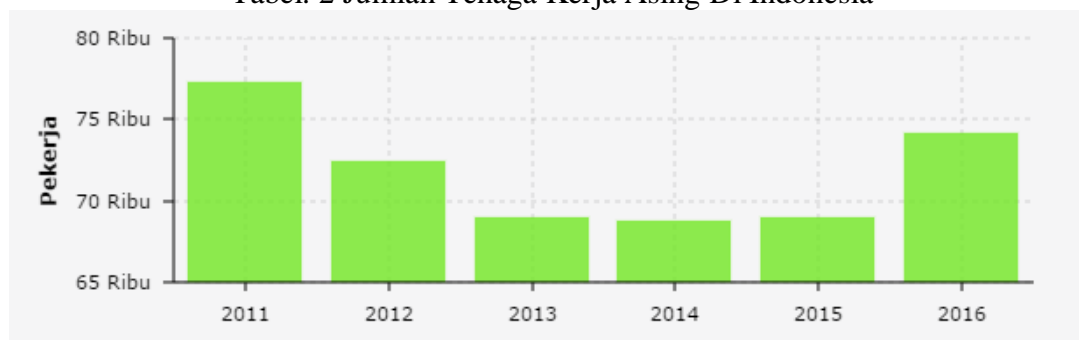
Jenis Kegiatan Utama	Satuan	2013 <sup>1</sup>	2014 <sup>2</sup>		2015	
		Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1. Angkatan Kerja	Juta orang	120,17	125,32	121,87	128,30	122,38
Bekerja	Juta orang	112,76	118,17	114,63	120,85	114,82
Penganggur	Juta orang	7,41	7,15	7,24	7,45	7,56
2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	66,77	69,17	66,60	69,50	65,76
3. Tingkat Pengangguran Terbuka	%	6,17	5,70	5,94	5,81	6,18
4. Pekerja tidak penuh	Juta orang	37,74	36,97	35,77	35,68	34,31
Setengah penganggur	Juta orang	11,00	10,57	9,68	10,04	9,74
Paruh waktu	Juta orang	26,74	26,40	26,09	25,64	24,57

Catatan: <sup>1</sup> Tahun 2013 merupakan hasil backcasting dari penimbang proyeksi penduduk  
<sup>2</sup> Estimasi ketenagakerjaan sejak 2014 menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk

Sumber: BPS

Pada tabel 1 terlihat jumlah angkatan kerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan khususnya pada tahun 2013 – 2015. Dan angkatan kerja yang memiliki pekerjaan atau disebut dengan partisipasi kerja hanya dalam kisaran 60%, yang berarti 40% sisanya adalah angkatan kerja yang menganggur. Walaupun 60% angkatan kerja yang bekerja, tetapi setengahnya bekerja secara separuh waktu atau *part time* dan seperlimanya bekerja setengah menganggur. Artinya pekerja tersebut terkadang bekerja terkadang tidak, jika ada proyek maka ia bekerja, jika tidak ada maka ia menganggur itulah yang terjadi.

Tabel. 2 Jumlah Tenaga Kerja Asing Di Indonesia



Sumber: Databox

Pada tabel 2 terlihat bahwa pertumbuhan jumlah tenaga asing di Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2011 – 2013, kemudian naik hingga tahun 2016. Mengapa kenaikan ini terjadi. Karena situasi di zaman sekarang pekerja dituntut memiliki keterampilan yang ahli dan kecakapan melakukan tugasnya, yang peluang tersebut terdapat pada diri setiap pekerja asing yang rajin dan ulet serta tidak pantang menyerah. Penurunan yang terjadi di tahun 2011 – 2013 dikarenakan gejolak ekonomi yang membuat para pekerja asing tidak mampu mendapatkan kompensasi yang layak, karena kondisi ekonomi Indonesia tidak stabil, sehingga banyak pekerja asing yang memilih meninggalkan Indonesia.

Di dalam persaingan kompetitif pasar tenaga kerja Indonesia menduduki peringkat kesembilan di Asia Tenggara tahun 2015-2016. Hal ini menunjukkan kualitas tenaga kerja di Indonesia yang sangat kurang baik dalam segi pendidikan dan keterampilan. Tenaga kerja di Indonesia lebih banyak menuntut daripada memberikan hasil yang baik, sehingga banyak perusahaan yang gulung tikar dan kerusakan produksi. Lihat saja setiap hari buruh di Indonesia setiap buruh selalu melayangkan tuntutan yang tuntutan tersebut terkadang tidak mampu di wujudkan oleh para pengusaha. Sehingga terkadang muncul beberapa pertanyaan klise *apakah*

*sebanding hasil kerja dengan kompensasi para pekerja.* Hal inilah yang menjadi dilema perusahaan di Indonesia, yang tekandang perencanaan tidak sesuai dengan hasil. Pemilihan tenaga kerja asing walaupun mahal tetapi mereka memberikan hasil maksimal dalam bekerja.

Tabel. 3 Peringkat Persaingan Kompetitif Tenaga Kerja Indonesia 2015-2016

No	Country	Rank (out of 140)	Score (1 – 7)
1.	Singapore	2	5.71
2.	Malaysia	19	4.86
3.	Cambodia	38	4.49
4.	Lao PDR	44	4.45
5.	Vietnam	52	4.38
6.	Thailand	67	4.23
7.	Myanmar	73	4.19
8.	Philippines	82	4.09
9.	Indonesia	115	3.74

Note: Brunei Darussalam is not included in the GCI 2015-2016 Report  
Source: World Economic Forum, The Global Competitiveness 2015-2016 Report  
Analyzed by: Vincent Gaspersz, Lean Six Sigma Master Black Belt, 2016

## KESIMPULAN

Pemerintah seharusnya menekan jumlah penduduk dan meningkatkan kualitas pendidikan dan keterampilan tenaga kerja di Indonesia. Pembatasan jumlah penduduk dilakukan dengan membuat program keluarga berencana yang hanya memperbolehkan jumlah anak maksimal dua. Hal ini akan memberikan dampak yang besar untuk menekan jumlah penduduk. Setelah menekan jumlah penduduk, pemerintah kemudian melakukan peningkatan kualitas pendidikan dengan memperbaiki fasilitas pendidikan dan teknik pengajaran dalam sekolah dan perguruan tinggi. Pemerintah juga harus menyediakan lembaga sertifikasi untuk mendapatkan standar keahlian, sehingga setiap pekerja di Indonesia memiliki fokus dalam keahlian tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik  
Nasution, Zulkarnain. (2008). *Manajemen Humas Di Lembaga Pendidikan*. Malang: UMM Press.  
Porter, Michael. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: The Free Press.  
Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : CV.Afabeta.  
World Economic Forum. The Global Competitiveness 2015-2016 Report  
[www.databox.com](http://www.databox.com)