LEMBAGA PENELITIAN
SMERU
RESEARCH INSTITUTE
MENUJU KEBIJAKAN PROMASYARAKAT MISKIN
MELALUI PENELITIAN

LAPORAN PENELITIAN

Kondisi Tenaga Kerja Muda Sektor Industri di Perkotaan Terkait Dampak Krisis Keuangan Global 2008/09

Hastuti

Syaikhu Usman

Deswanto Marbun

Alma Arief

DESEMBER 2011

LAPORAN PENELITIAN

Kondisi Tenaga Kerja Muda Sektor Industri di Perkotaan Terkait Dampak Krisis Keuangan Global 2008/09

Hastuti

Syaikhu Usman

Deswanto Marbun

Alma Arief

EDITOR

Budhi Adrianto

Lembaga Penelitian SMERU

Jakarta

Desember 2011

Temuan, pandangan, dan interpretasi dalam laporan ini merupakan tanggung jawab penulis dan tidak berhubungan dengan atau mewakili lembaga-lembaga yang mendanai kegiatan dan pelaporan Lembaga Penelitian SMERU.

Studi dalam publikasi ini sebagian besar menggunakan metode wawancara dan kelompok diskusi terfokus. Semua informasi terkait direkam dan disimpan di kantor SMERU.

Untuk mendapatkan informasi mengenai publikasi SMERU, mohon hubungi kami di nomor telepon 62-21-31936336, nomor faks 62-21-31930850, atau alamat sur-el smeru@smeru.or.id; atau kunjungi situs web www.smeru.or.id.

Kondisi Tenaga Kerja Muda Sektor Industri di Perkotaan Terkait Dampak Krisis Keuangan Global 2008/09 / Hastuti et al.
-- Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU, 2011.

xiii, 45 p. ; 30 cm. -- (Laporan Penelitian SMERU, Desember 2011)

ISBN 978-979-3872-91-9

1. Krisis Keuangan Global
2. Tenaga Kerja
I. SMERU
II Hastuti

330.9 / DDC 22

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terwujud berkat dukungan berbagai pihak. Untuk itu, kami ucapkan terima kasih kepada Ibu Endah Murniningtyas dan Ibu Vivi Yulaswati dari Direktorat Penanggulangan Kemiskinan, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), yang telah membantu para peneliti SMERU memperoleh kemudahan akses ke berbagai lembaga di lokasi penelitian dalam rangka mengumpulkan data dan informasi yang relevan. Selanjutnya, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Australian Agency for International Development (AusAID) yang telah mendukung kegiatan penelitian ini.

Ucapan terima kasih kami sampaikan pula kepada semua narasumber di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda dan Kota Tangerang, begitu pula kepada pengurus serikat pekerja (SP), pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), pengurus unit kerja (PUK) di beberapa perusahaan, perusahaan *outsourcing* (pengalihdayaan), serta aparat kecamatan, kelurahan, dan rukun warga/rukun tetangga di lokasi penelitian. Penghargaan yang tinggi kami sampaikan juga kepada para tenaga kerja dan masyarakat di lokasi penelitian yang bersedia meluangkan waktu mereka yang berharga untuk penelitian ini dengan menjadi responden wawancara mendalam dan peserta diskusi kelompok terfokus. Informasi dari Bapak/Ibu telah memperkaya hasil penelitian kami.

Akhirnya secara khusus kami ingin menyampaikan terima kasih kepada Helda Yanti, Zainudin, F. Ronald Reince Sendjaja, dan Heru Pramudhia Wardhana yang telah membantu mengumpulkan berbagai informasi dan memperlancar pelaksanaan tugas lapangan penelitian ini.

ABSTRAK

Kondisi Tenaga Kerja Muda Sektor Industri di Perkotaan Terkait Dampak Krisis Keuangan Global 2008/09

Hastuti, Syaikhu Usman, Deswanto Marbun, dan Alma Arief

Di saat banyak negara mengalami pertumbuhan ekonomi negatif akibat krisis keuangan global (KKG) 2008/09, perekonomian Indonesia tetap tumbuh positif. Meskipun demikian, perekonomian Indonesia tidak luput dari dampak negatif KKG 2008/09 berupa menurunnya pertumbuhan ekonomi. Penurunan itu dengan sendirinya berdampak pada melemahnya kemampuan perekonomian dalam menyerap tenaga kerja. Laporan ini merupakan hasil penelitian kualitatif terhadap kondisi ketenagakerjaan di perkotaan terkait dampak KKG 2008/09 dengan lokasi Kota Samarinda dan Kota Tangerang. Kajian ini merupakan bagian dari kegiatan Pemantauan Dampak Sosial-Ekonomi KKG 2008/09 yang dilakukan Lembaga Penelitian SMERU sejak Juli 2009. Secara umum, hasil kajian ini menunjukkan bahwa berbagai perusahaan, terutama yang berorientasi ekspor, terkena dampak krisis, sementara kebanyakan pekerja tidak begitu merasakannya karena pemulihan ekonomi terjadi relatif cepat. Di dua lokasi penelitian ini, kehidupan pekerja industri masih memprihatinkan, terutama jika dikaitkan dengan harapan adanya perbaikan kesejahteraan sebagai hasil kebijakan pergeseran struktur ekonomi dari pertanian ke industri. Tingkat pengangguran masih cukup tinggi sehingga berdampak pada rendahnya posisi tawar pekerja terhadap perusahaan. Posisi tawar pekerja makin melemah akibat perkembangan praktik *outsourcing* (pengalihdayaan) yang memperburuk kondisi kehidupan mereka. Upah minimum cenderung diperlakukan manajemen perusahaan sebagai upah maksimum. Dalam kaitan dengan hal itu, selain bertindak sebagai pembuat peraturan (pengupahan), pemerintah hendaknya menjadi penegak peraturan yang mengupayakan agar pekerja dapat menerima upah yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup layak.

Kata kunci: krisis keuangan global, tenaga kerja, perkotaan

DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMA KASIH i
ABSTRAK ii
DAFTAR ISI iii
DAFTAR TABEL iv
DAFTAR GAMBAR iv
DAFTAR KOTAK iv
DAFTAR SINGKATAN DAN AKRONIM v
RANGKUMAN EKSEKUTIF vii
I. PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Tujuan Kajian 3
1.3 Metodologi 3
1.4 Struktur Penulisan 5
II. GAMBARAN UMUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA 6
2.1 Perkembangan Ketenagakerjaan 6
2.2 Perkembangan Tenaga Kerja Muda 10
2.3 Upah Minimum dan Kebutuhan Hidup Layak 12
III. GAMBARAN UMUM DAERAH STUDI DAN DAMPAK KKG 2008/09 14
3.1 Gambaran Umum Daerah Studi 14
3.2 Dampak KKG 2008/09 di Daerah Studi 18
IV. KONDISI KETENAGAKERJAAN DI DAERAH STUDI 21
4.1 Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan 21
4.2 Kesempatan Kerja 25
4.3 Perkembangan Hubungan Kerja 30
4.4 Keberlangsungan Pekerjaan 34
4.5 Kondisi Kehidupan Tenaga Kerja Muda 36
V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI 41
5.1 Kesimpulan 41
5.2 Rekomendasi 42
DAFTAR ACUAN 44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Perbandingan Pertumbuhan Ekonomi Beberapa Negara, 2009	1
Tabel 2.	Dampak KKG 2008/2009 terhadap Hubungan Industrial, per September 2009	4
Tabel 3.	Perkembangan Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas	6
Tabel 4.	Karakteristik Penganggur 2001–2009 (%)	9
Tabel 5.	Perkembangan Setengah Penganggur 2001–2009	9
Tabel 6.	Proporsi Usia Kerja dan Angkatan Kerja Kelompok Usia Muda dan Dewasa Muda	10
Tabel 7.	Karakteristik Penganggur Terbuka pada Kelompok Usia Muda dan Dewasa Muda (%)	11
Tabel 8.	Perkembangan Rata-Rata UMP dan KHL, serta Perbandingannya	13
Tabel 9.	Jumlah Penduduk Kelurahan Rawa Makmur dan Bukuan Berdasarkan Mata Pencaharian	15
Tabel 10.	Proporsi Penduduk Wilayah Studi Berdasarkan Tingkat Kesejahteraan	18
Tabel 11.	Dokumen Pendukung Surat Lamaran Kerja dan Biaya	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Bagan cakupan dan sifat studi Pemantauan Dampak KKG 2008/09 SMERU	3
Gambar 2.	Jumlah penduduk usia kerja dan angkatan kerja (juta)	7
Gambar 3.	Jumlah dan tingkat pengangguran terbuka	7
Gambar 4.	Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan wilayah dan jenis kelamin (%)	8
Gambar 5.	TPAK dan TPT kelompok usia muda dan dewasa muda	11
Gambar 6.	Perbandingan UMP dan KHL pada 2009 (%)	12
Gambar 7.	Jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran terbuka di Kaltim, Agustus 2007 dan 2008	22
Gambar 8.	Kecenderungan pertambahan jumlah angkatan kerja dan TPAK di Kota Tangerang, 2004–2009	23
Gambar 9.	Kondisi angkatan kerja yang bekerja dan TPT serta TPT berdasarkan jenis kelamin di Provinsi Banten per Agustus 2008	24
Gambar 10.	Jumlah tenaga kerja formal menurut lapangan usaha	28
Gambar 11.	Sederet bedeng kontrakan pekerja dan lingkungan yang tidak terawat, Tangerang	39
Gambar 12.	Wawancara pekerja di dalam rumah, Samarinda	40
Gambar 13.	Wawancara pekerja di teras kamar kontrakan, Tangerang	40

DAFTAR KOTAK

Kotak 1.	Pengalaman Para Pekerja di Perusahaan Terkait KKG dan Dampak KKG terhadap Ketenagakerjaan	20
Kotak 2.	Contoh Isi Surat Kontrak Kerja	33
Kotak 3.	Keberlangsungan Pekerjaan dan Kewirausahaan	36

DAFTAR SINGKATAN DAN AKRONIM

Apindo	:	Asosiasi Pengusaha Indonesia
AusAID	:	Australian Agency for International Development
Bappenas	:	Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
BBM	:	bahan bakar minyak
BI	:	Bank Indonesia
BPS	:	Badan Pusat Statistik
BTO	:	*Built, Transfer, Operate*
Disnaker	:	Dinas Tenaga Kerja
DKI	:	Daerah Khusus Ibu Kota
FE UI	:	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
FGD	:	*focus group discussion* (diskusi kelompok terfokus)
ILO	:	International Labour Organization
Jamsostek	:	Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Kaltim	:	Kalimantan Timur
Kemnakertrans	:	Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
KHL	:	kebutuhan hidup layak
KHM	:	kebutuhan hidup minimal
KKG	:	krisis keuangan global
KTP	:	kartu tanda penduduk
LSM	:	lembaga swadaya masyarakat
PDB	:	produk domestik bruto
PDRB	:	produk domestik regional bruto
pemda	:	pemerintah daerah
pemilu	:	pemilihan umum
PHK	:	pemutusan hubungan kerja
PKWT	:	perjanjian kerja waktu tertentu
PKWTT	:	perjanjian kerja waktu tidak tertentu
PNPM	:	Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat
PNS	:	pegawai negeri sipil
PT	:	1. perguruan tinggi 2. perseroan terbatas
PUK	:	pengurus unit pekerja
RT	:	rukun tetangga
RW	:	rukun warga
SD	:	sekolah dasar
SI	:	Samudera Indonesia
SIUP	:	surat izin usaha perdagangan
SMA	:	sekolah menengah atas
SMP	:	sekolah menengah pertama
SP	:	serikat pekerja
STM	:	sekolah teknik menengah
TDP	:	tanda daftar perusahaan
THR	:	tunjangan hari raya

TNI	:	Tentara Nasional Indonesia
TPAK	:	tingkat partisipasi angkatan kerja
TPK	:	terminal peti kemas
TPT	:	tingkat pengangguran terbuka
TPTI	:	tebang pilih tanam Indonesia
UMK	:	upah minimum kabupaten/kota
UMP	:	upah minimum provinsi
UMR	:	upah minimum regional
UU	:	undang-undang
UUD	:	undang-undang dasar

RANGKUMAN EKSEKUTIF

Meskipun tidak mengalami dampak separah negara-negara lain, Indonesia tidak bisa menghindar dari dampak negatif krisis keuangan global (KKG) 2008/09. Pertumbuhan ekonomi dan ekspor Indonesia pada akhir 2008 dan awal 2009 mengalami penurunan yang menyebabkan berkurangnya penyerapan tenaga kerja. Dalam kaitan dengan hal ini, tenaga kerja muda diduga menjadi kelompok yang paling terkena dampak karena tingkat pengangguranya tinggi dan keberlangsungan pekerjaannya lebih rentan.

Untuk melihat dampak KKG 2008/09 terhadap kondisi ketenagakerjaan, Lembaga Penelitian SMERU, bekerja sama dengan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) dan atas dukungan dari Australian Agency for International Development (AusAID), melakukan kajian dinamika pasar tenaga kerja usia muda (15–24 tahun) dan dewasa muda (25–34 tahun) di perkotaan. Penelitian kualitatif ini merupakan salah satu komponen studi kasus dari Pemantauan Dampak KKG 2008/09 yang telah berlangsung sejak Juli 2009.

Studi lapangan dilakukan di dua kelurahan di Kota Tangerang, Provinsi Banten, dan di dua kelurahan di Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur (Kaltim), pada pertengahan Mei hingga pertengahan Juni 2010. Secara total, dalam penelitian ini dilakukan 8 diskusi kelompok terfokus, atau *focus group discussions* (FGD), dan 131 wawancara mendalam dengan tenaga kerja, baik yang masih bekerja di sektor industri, korban pemutusan hubungan kerja (PHK), wiraswasta, pekerja serabutan, dan penganggur. Selain itu, dilakukan juga wawancara dengan aparat pemerintah dari tingkat pemerintah kota hingga rukun tetangga (RT), staf manajemen beberapa perusahaan, pengurus serikat pekerja (SP), dan aktivis lembaga swadaya masyarakat (LSM).

Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia

Pada periode 2001–2009, jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) dan jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan, masing-masing menjadi 169 juta dan 113,8 juta. Sementara itu, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) mengalami penurunan dari 68,6% menjadi 67,2%. Tingkat pendidikan angkatan kerja mengalami peningkatan meski secara umum masih tergolong rendah. Pada 2009, mayoritas angkatan kerja (69%) berpendidikan setingkat sekolah menengah pertama (SMP) atau lebih rendah.

Peningkatan kuantitas dan kualitas angkatan kerja tersebut tidak diikuti dengan perkembangan lapangan kerja sehingga jumlah penganggur masih tinggi, mencapai 9 juta dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 7,9%. Sebagian besar penganggur adalah laki-laki, berusia muda, berpendidikan rendah, dan tinggal di perkotaan. Selain masalah penganggur, Indonesia juga masih menghadapi masalah tingginya setengah pengangguran, yaitu mencapai 37,6 juta jiwa atau 35,9% dari total pekerja, yang menunjukkan rendahnya produktivitas tenaga kerja.

Selama 2001–2009, jumlah penduduk usia kerja dan jumlah angkatan kerja dari kelompok usia muda dan dewasa muda juga mengalami peningkatan. Dengan dukungan tenaga fisiknya, kelompok ini merupakan sumber daya manusia yang potensial sehingga seharusnya mereka mempunyai produktivitas tinggi. Namun, karena keterbatasan lapangan kerja, pengangguran terbuka pada kelompok ini masih tinggi, bahkan mendominasi jumlah penganggur. Proporsi penganggur usia muda adalah 53,8% dan penganggur dewasa muda 26,4%. Penganggur muda dan dewasa muda didominasi oleh laki-laki, berpendidikan setingkat sekolah menengah atas (SMA), dan berada di wilayah perkotaan.

Tingginya tingkat pengangguran berdampak pada rendahnya posisi tawar pekerja yang selanjutnya berimplikasi pada rendahnya tingkat upah. Upah minimum yang seharusnya dapat menjamin tingkat hidup layak para pekerja umumnya ditetapkan lebih rendah daripada nilai kebutuhan hidup layak (KHL). Di tingkat nasional, rata-rata upah minimum provinsi (UMP) selalu lebih rendah daripada KHL. Pada 2009, hanya dua provinsi yang menetapkan UMP lebih tinggi daripada KHL. Bahkan, setelah beberapa tahun mengalami peningkatan, perbandingan UMP dan KHL pada 2009 mengalami penurunan yang diduga merupakan salah satu bentuk dampak KKG.

Gambaran Wilayah Studi

Perkembangan Perekonomian dan Kondisi Penduduk

Penopang perekonomian Kota Samarinda adalah industri pengolahan kayu, perdagangan, serta hotel dan restoran. Industri perkayuan mulai tumbuh pada 1970-an dan mengalami puncak perkembangan sejak awal 1980-an. Industri ini menjadi andalan perekonomian dan penyerapan tenaga kerja kota ini. Pada akhir 1990-an, industri perkayuan mulai menurun terutama karena kesulitan memperoleh bahan baku dan masalah pemasaran sehingga banyak perusahaan gulung tikar dan terpaksa melakukan PHK massal. Meski pada awal 2000-an berkembang usaha pertambangan batu bara, industri tersebut belum bisa mengompensasi lapangan pekerjaan yang hilang karena pertambangan cenderung bersifat padat modal. Dalam dua tahun terakhir, perekonomian kota ini juga diramaikan oleh usaha perkebunan kelapa sawit dan pertambangan emas.

Kota Tangerang merupakan salah satu kota industri di Provinsi Banten. Kota ini menjadi lokasi dari banyak perusahaan bertaraf internasional. Pada 2008, terdapat 687 industri−terdiri atas 281 industri besar dan 406 industri sedang. Dengan kondisi demikian, Kota Tangerang menjadi salah satu tujuan para pencari kerja. Penduduk kota ini makin cepat berkembang karena banyak pekerja yang bekerja di Jakarta bertempat tinggal di kota ini.

Kondisi kesejahteraan penduduk di desa/kelurahan studi di Kota Samarinda dan Kota Tangerang relatif sama, yaitu mayoritas tergolong ”kelompok sedang”. Akan tetapi, pengertian kelompok sedang ini didasarkan pada pertimbangan konteks lokal. Penjelasan yang diperoleh dari FGD dan hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa taraf hidup mayoritas pekerja belum lepas dari belenggu kemiskinan. Menu makan mereka sangat sederhana, begitupun perilaku konsumsi pakaian dan pemenuhan kebutuhan lain. Di Kota Samarinda, karena ketersediaan lahan, luas dan kondisi rumah-rumah kelompok sedang relatif memadai. Hal ini berbeda dengan keadaan di Kota Tangerang. Rumah satu dengan lainnya dari kelompok ini cenderung berhimpitan dan sebagian berada di gang-gang sempit. Rumah-rumah kontrakan hanya terdiri atas satu ruangan yang multifungsi dengan kamar mandi dan jamban yang dipakai bersama oleh beberapa penghuni rumah kontrakan.

Dampak KKG 2008/09

Tidak semua responden pekerja dan peserta FGD mengetahui adanya KKG 2008/09. Mayoritas responden pekerja hanya mengetahui bahwa sejak pertengahan 2008, harga barang kebutuhan pokok mengalami kenaikan, tetapi secara umum tidak banyak berpengaruh pada kondisi sosial-ekonomi. Hal ini karena masyarakat sudah terbiasa menghadapi kenaikan harga seperti itu. Semua informan di Kota Samarinda dan Kota Tangerang mengatakan bahwa KKG 2008/09 tidak begitu berpengaruh pada penghidupan dan tidak begitu dirasakan oleh masyarakat; tidak ada PHK massal, tidak terlihat adanya penurunan daya beli, keramaian di jalanan tampak biasa saja, tidak ada warung yang tutup, dan masyarakat tetap bisa menyekolahkan anaknya.

Dampak KKG 2008/09 dirasakan oleh beberapa perusahaan yang berorientasi ekspor atau berbahan baku impor dalam bentuk penurunan permintaan dan harga, serta peningkatan biaya produksi. Akibatnya, perusahaan terpaksa melakukan pengurangan produksi. Hal tersebut selanjutnya berdampak pada pekerja, terutama pekerja kontrak dan borongan, berupa kehilangan pekerjaan atau berkurangnya penghasilan akibat pengurangan hari kerja atau jam kerja. Dampak KKG 2008/09 tersebut tidak berpengaruh luas karena hanya berlangsung dalam waktu relatif singkat, yaitu sekitar 1–3 bulan.

Kondisi Ketenagakerjaan

Distribusi penduduk usia kerja dan angkatan kerja di Provinsi Kaltim tidak merata dan cenderung terkonsentrasi di kota-kota besar dan di wilayah bagian selatan, salah satunya di Kota Samarinda. Hal tersebut, antara lain, terkait dengan perkembangan infrastruktur, keberadaan sentra industri dan perdagangan, serta kondisi kesuburan tanah. Di Kota Samarinda, terdapat beragam jenis usaha di sektor jasa, perdagangan, pertambangan, dan pengolahan. Namun, ketersediaan lapangan kerja tersebut belum mampu menyerap angkatan kerja yang ada sehingga TPT Kota Samarinda termasuk tinggi bahkan lebih tinggi daripada TPT nasional. Tingginya TPT yang didominasi oleh kelompok usia muda tersebut, antara lain, disebabkan oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia dan berkurangnya sektor usaha yang memiliki serapan tenaga kerja tinggi.

Di Provinsi Banten, jumlah angkatan kerja setiap kabupaten/kota mencapai lebih dari 60% penduduk usia kerja. Tingginya jumlah angkatan kerja tersebut dipengaruhi oleh posisi strategis provinsi ini yang berbatasan langsung dengan Daerah Khusus Ibu Kota (DKI) Jakarta dan Pulau Sumatra. Posisi ini membuat banyak investor memilihnya sebagai lokasi berbagai kegiatan industri. Dari sisi serapan angkatan kerja, hal ini tercermin dari kecenderungan pertambahan TPAK. Meskipun demikian, TPT Kota Tangerang masih tinggi, yaitu mencapai lebih dari 18% atau lebih dari dua kali TPT nasional. Hal tersebut, antara lain, disebabkan oleh tingkat pendidikan sebagian besar tenaga kerja yang hanya lulusan sekolah dasar (SD), sementara perusahaan cenderung merekrut tenaga kerja minimal lulusan SMA.

Kesempatan Kerja

Secara umum, tenaga kerja di Kota Samarinda mengeluhkan sulitnya mendapatkan pekerjaan. Hal ini berbeda dengan kondisi sepuluh tahun yang lalu ketika setiap orang yang mau bekerja dapat dengan mudah memperoleh pekerjaan karena banyak perusahaan perkayuan yang beroperasi. Sekarang, sektor yang menyerap tenaga kerja muda adalah hotel, mal, dan kompleks pertokoan. Beberapa usaha perkayuan yang masih beroperasi tetap menjadi penyerap tenaga kerja untuk mereka yang tinggal di sekitar pabrik. Usaha pertambangan yang sedang berkembang juga merupakan sumber lapangan kerja, tetapi daya tampungnya terbatas dan cenderung merekrut tenaga kerja laki-laki dengan keahlian tertentu. Di Kota Tangerang yang merupakan kawasan industri, tersedia peluang kerja yang cukup banyak dan beragam. Namun, seiring dengan ketatnya persaingan memperoleh pekerjaan sebagai akibat dari banyaknya angkatan kerja pendatang dari daerah lain, penduduk kota ini juga merasakan makin sulitnya mendapat pekerjaan, terutama dalam lima tahun terakhir ini.

Di tengah persaingan memperoleh pekerjaan, keberadaan relasi menjadi faktor yang ikut menentukan dalam mendapatkan pekerjaan. Relasi bisa berupa orang dalam perusahaan, aparat kelurahan, atau tokoh masyarakat. Biasanya, pencari kerja yang berhasil mendapatkan pekerjaan akan memberi balas jasa. Belakangan, praktik demikian menjadi semakin marak, dengan tuntutan balas jasa yang cukup besar, dan cenderung dianggap sebagai sesuatu yang normal, terutama

setelah perusahaan *outsourcing*[i] juga melakukan praktik yang relatif sama sebagai penyalur tenaga kerja. Calon pekerja harus membayar biaya pendaftaran sebesar Rp20.000–Rp50.000 dan ketika memperoleh pekerjaan, ia harus membayar biaya penempatan yang besarnya bervariasi antara Rp300.000−Rp2.000.000. Oleh karenanya, ketersediaan uang penempatan (atau uang sogok/suap, menurut masyarakat) menjadi faktor penting, apalagi tidak jarang calon pekerja diminta membayar lunas saat kontrak kerja akan dimulai.

Tenaga kerja pendatang cenderung mempunyai lebih banyak kesempatan untuk memperoleh pekerjaan karena tingkat pendidikan mereka umumnya relatif lebih tinggi dan biasanya kinerja mereka lebih baik daripada tingkat pendidikan dan kinerja penduduk setempat. Hal itu karena pendatang memiliki dorongan khusus; mereka merantau untuk mencari penghidupan yang lebih baik.

Terdapat tiga faktor lain yang memengaruhi kemungkinan seseorang mendapatkan pekerjaan:

1. Usia
   Kelompok usia muda paling mudah memperoleh pekerjaan karena mereka lebih kuat secara fisik dan umumnya berpendidikan lebih tinggi. Khusus di Kota Tangerang, banyak perusahaan mensyaratkan umur di bawah 25 tahun bagi calon pekerja.
2. Jenis kelamin
   Perempuan memiliki keunggulan kompetitif, terutama di industri perkayuan, garmen, sepatu, dan makanan, karena mereka dinilai lebih rajin, teliti, ulet, dan tunduk kepada aturan atau atasan, sementara kebutuhan akan pekerja laki-laki lebih terbatas, seperti untuk operator dan pekerja pertambangan.
3. Tingkat pendidikan
   Mereka yang berpendidikan SMA atau sederajat lebih mudah memperoleh pekerjaan.

Perkembangan Hubungan Kerja

Terdapat beberapa jenis hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja, yaitu sebagai pekerja tetap, kontrak, dan borongan/harian. Pekerja bisa direkrut secara langsung oleh perusahaan pemberi kerja atau melalui perusahaan *outsourcing*. Di lokasi studi, dalam lima tahun terakhir ini, terdapat kecenderungan pergeseran hubungan kerja dari pekerja tetap yang direkrut secara langsung oleh perusahaan pemberi kerja menjadi pekerja kontrak atau borongan yang direkrut secara langsung oleh perusahaan pemberi kerja atau melalui perusahaan *outsourcing*. Praktik *outsourcing* mengalami perkembangan pesat sejak 2005 yang dipicu oleh dikeluarkannya Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003.

Menurut aturan, pekerjaan yang di-*outsourcing*, antara lain, harus merupakan kegiatan penunjang perusahaan, bukan kegiatan utama. Namun, dalam praktiknya, pekerjaan yang di-*outsourcing*-kan tidak hanya terbatas pada kegiatan penunjang melainkan juga kegiatan utama. Bahkan, terdapat pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap yang mengerjakan pekerjaan yang sama secara bersama-sama. Alasan manajemen perusahaan, antara lain, adalah (i) kondisi usaha sedang lesu dan tidak stabil, (ii) perbedaan antara pekerjaan utama dan penunjang masih kabur, (iii) aturan tidak secara tegas memberi batasan tentang pekerjaan utama dan penunjang, (iv) fungsi pengawasan pemerintah tidak berjalan baik, dan (v) *backing* (dukungan) terhadap perusahaan *outsourcing* kuat.

[i] Ketentuan mengenai *outsourcing* atau pengalihdayaan diatur dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Perjanjian kerja seharusnya dibuat secara tertulis, tetapi sebagian responden pekerja kontrak tidak mempunyai perjanjian kerja. Kondisi yang lebih memprihatinkan terjadi pada pekerja borongan yang umumnya tidak mempunyai perjanjian kerja karena mereka hanya dipekerjakan ketika perusahaan mempunyai banyak pesanan yang harus segera diselesaikan.

Outsourcing merupakan praktik kerja sama alternatif yang menguntungkan perusahaan karena perusahaan bisa lebih berkonsentrasi pada pekerjaan utama dan dapat menghindari konsekuensi mem-PHK pekerja ketika menghadapi penurunan atau penutupan usaha. Di pihak lain, pekerja dirugikan karena hanya menjadi pekerja kontrak atau borongan yang umumnya menerima upah dan tunjangan yang lebih rendah daripada upah dan tunjangan pekerja tetap. Perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* lemah karena mereka tidak bisa bergabung dengan organisasi pekerja.

Keberlangsungan Pekerjaan

Dengan hubungan kerja seperti terurai di atas, keberlangsungan pekerjaan para pekerja menjadi rentan. Kebanyakan pekerja dikontrak selama satu bulan sampai satu tahun. Banyak pekerja yang dikontrak beberapa kali secara berturut-turut dengan masa kontrak yang pendek-pendek. Biasanya, perusahaan menggunakan batas kontrak tiga tahun sebagai batasan maksimum kumulatif masa kontrak dan setelah itu umumnya kontrak pekerja diputus.

Kerentanan keberlanjutan pekerjaan dirasakan oleh semua kelompok usia. Meskipun demikian, terdapat kecenderungan bahwa usia muda merupakan kelompok yang paling rentan karena (i) mereka umumnya berstatus pekerja kontrak, borongan, atau harian lepas; (ii) sebagai pekerja pemula, mereka dinilai kurang berpengalaman; dan (iii) kalaupun mereka memiliki jatah pesangon, nilainya relatif kecil.

Para pekerja industri yang ter-PHK, terutama akibat penutupan perusahaan (perkayuan), umumnya mengalami kesulitan untuk mendapat pekerjaan baru karena keterampilan mereka berbeda dengan kebutuhan pekerjaan yang tersedia. Oleh karena itu, banyak dari mereka yang terpaksa pulang kampung untuk mencoba menata kembali kehidupannya. Cara ini dapat mereka lakukan berkat dukungan sistem budaya keluarga luas yang selalu siap menerima anggota keluarga yang sedang menghadapi kesulitan hidup.

Tingkat Upah

Pada dasarnya, UU Ketenagakerjaan melarang pengusaha membayar upah lebih rendah daripada upah minimum. Dari 52 rerponden pekerja pabrik yang diwawancara, lebih dari seperempat (terutama pekerja kontrak) menyatakan menerima upah di bawah upah minimum kabupaten/kota (UMK). Sebagian besar responden menerima upah sesuai UMK dan hanya beberapa yang menerima sedikit lebih besar dari UMK, yaitu jika mereka memperoleh kesempatan kerja lembur atau mendapat tunjangan.

Seharusnya UMK hanya berlaku untuk pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun, tetapi umumnya perusahaan menerapkan UMK sebagai gaji pokok bagi semua pekerja tanpa membedakan masa kerja, status perkawinan, jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan. UMK tidak dapat menopang kehidupan layak bagi pekerja yang sudah berkeluarga karena standar KHL yang digunakan sebagai dasar penentuan hanya menghitung kebutuhan pekerja lajang.

Meskipun sebagian dari pekerja mengetahui ketentuan upah minimum, tetapi mereka tidak berani mengajukan keberatan dan terpaksa bertahan karena posisi tawarnya sangat lemah dan tidak memiliki alternatif pekerjaan yang lebih baik. Karena penghasilannya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, para pekerja berusaha mencari jalan keluar seperti (i) suami

dan istri sama-sama bekerja baik di sektor formal maupun informal; (ii) menghemat uang belanja dengan cara menurunkan mutu dan jumlah barang yang dibeli; (iii) meminta bantuan kepada orang tua, termasuk dalam bentuk menitipkan anak; (iv) berbelanja dengan cara berutang atau kredit; dan (v) memanfaatkan warisan orang tua.

Kesimpulan

1. Kondisi kehidupan pekerja industri masih memprihatinkan. Tingkat upah tidak memenuhi standar KHL sehingga pekerja hanya mampu hidup seadanya.

2. Dampak KKG 2008/09 tidak begitu dirasakan, hanya berpengaruh pada jenis industri yang berorientasi ekspor atau menggunakan bahan baku impor, dan berlangsung relatif singkat, yaitu sekitar tiga bulan.

3. Kesempatan kerja di sektor industri makin terbatas. Akibatnya, untuk mendapat pekerjaan, calon pekerja memerlukan koneksi dan sejumlah uang pelicin. Praktik seperti ini makin meluas sejak berkembangnya proses rekrutmen melalui perusahaan *outsourcing*.

4. Secara umum, kesempatan kerja bagi kelompok usia muda lebih terbuka, tetapi mayoritas pekerja muda berstatus pekerja kontrak, borongan, atau harian. Konsekuensinya, keberlangsungan pekerjaan menjadi tidak terjamin dan, dalam banyak kasus, mereka hanya menerima upah dan tunjangan yang lebih rendah dari ketentuan.

5. Kecenderungan rekrutmen tenaga kerja di sektor industri yang mensyaratkan pendidikan minimal SMA atau sederajat menyebabkan kesempatan kerja bagi 69% angkatan kerja berpendidikan rendah semakin terbatas.

6. Kebijakan pemerintah tidak terlaksana sesuai aturan karena tidak dibarengi dengan sistem pengawasan yang baik dan ketat. Misalnya, praktik *oursourcing* tidak terbatas pada pekerjaan pendukung dan upah minimum diberlakukan bagi semua pekerja, tidak hanya bagi mereka dengan masa kerja di bawah satu tahun.

7. Untuk meraup keuntungan, perusahaan cenderung memperkecil porsi pekerja tetap dan diganti dengan pekerja kontrak atau borongan sehingga keberlangsungan pekerjaan para pekerja menjadi tidak terjamin.

8. Pekerja ter-PHK dari jenis industri tertentu yang mengalami gulung tikar (perkayuan) sulit memperoleh pekerjaan baru karena ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan pasar.

9. Bagi pekerja perantau ter-PHK, pulang kampung merupakan salah satu mekanisme jaring pengaman sosial yang sekaligus dapat mengurangi beban persoalan bagi daerah yang ditinggalkan.

Rekomendasi

1. Agar tidak berimplikasi negatif pada kesejahteraan pekerja dan dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, kegiatan *outsourcing* harus dilaksanakan sesuai ketentuan, yakni hanya untuk jenis pekerjaan pendukung.

2. Pekerja *outsourcing* perlu mendapat perlindungan atau hak yang sepadan dengan pekerja tetap, baik dalam hal pengupahan, kebebasan berserikat, pemberian tunjangan kesejahteraan, dan pengaturan pemutusan kontrak kerja.

3. Kecenderungan perusahaan untuk membuat periode kontrak yang pendek (1–3 bulan) menyebabkan pekerja semakin tidak memiliki keamanan kerja. Untuk itu, ketentuan jangka waktu kontrak kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang tidak mensyaratkan batas minimum perlu ditinjau kembali.

4. Kecenderungan sektor industri yang mensyaratkan pekerja berpendidikan minimum SMA mengharuskan Pemerintah untuk memikirkan dan menyediakan jalan keluar bagi angkatan kerja berpendidikan SMP ke bawah yang proporsinya mencapai 69% dari total angkatan kerja, antara lain, dengan:
   a) mendorong dan memperluas peningkatan pendidikan dan keterampilan melalui penyediaan paket-paket pembelajaran murah yang terprogram dengan baik dan
   b) merevitalisasi sektor pertanian dan memeratakan pembangunan infrastruktur di seluruh wilayah Indonesia, termasuk di daerah perbatasan. Untuk secara sungguh-sungguh melaksanakan pembangunan infrastruktur terkait upaya menyediakan lapangan kerja, diperlukan kebijakan dan dukungan kesepakatan nasional dalam mengerahkan segenap sumber daya secara terprogram.

5. Sesuai amanat Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, setiap warga negara berhak memperoleh penghidupan yang layak. Untuk itu, Pemerintah wajib menjamin agar pekerja memperoleh upah minimum sesuai standar untuk memenuhi kebutuhan hidup layak.
   a) Upah minimum, termasuk UMP, UMK, dan upah minimum sektoral, harus ditetapkan minimal sama dengan standar KHL.
   b) Upah minimum harus diterapkan sebagai jaring pengaman berupa batas upah terendah bagi pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun.

6. Untuk menjamin penerapan berbagai aturan ketenagakerjaan, perlu dilaksanakan sistem pengawasan yang ketat dan pemberian sanksi yang tegas.
   a) Untuk mendukung hal tersebut, berbagai instansi/lembaga terkait urusan ketenagakerjaaan harus secara konsisten bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan dukungan jumlah personel yang memadai.
   b) Untuk menghindari terjadinya konflik kepentingan, pihak-pihak yang terkait dengan pembuatan/pengawasan kebijakan ketenagakerjaan dan aktivis serikat pekerja dilarang terlibat dalam kepemilikan/manajemen *outsourcing*.
   c) Dalam upaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, perlu disediakan mekanisme pengawasan dan pengaduan secara terbuka yang memungkinkan keterlibatan masyarakat luas.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di saat terjadi krisis keuangan global (KKG) 2008/09, perekonomian Indonesia tetap tumbuh; pada 2008, angka pertumbuhan ekonomi bahkan mencapai 6,01% (FE UI[1], 2009). Pada 2009, meskipun angka pertumbuhan ekonomi turun menjadi 4,4%, angka ini masih tergolong tinggi dibandingkan dengan banyak negara lain (Tabel 1). Pertumbuhan tersebut, antara lain, ditopang oleh perbaikan pengelolaan perekonomian makro dan pengawasan sektor keuangan; besarnya porsi konsumsi rumah tangga dalam produk domestik bruto (PDB) dibandingkan dengan ekspor; dan lonjakan konsumsi dalam negeri terkait dengan pemilihan umum (pemilu) legislatif dan pemilu presiden pada 2009 (ILO[2], 2009).

Tabel 1. Perbandingan Pertumbuhan Ekonomi Beberapa Negara, 2009

Negara	Pertumbuhan Ekonomi (%)	
	Semula	Revisi
Amerika Serikat	0,1	-0,8
Inggris	-0,1	-1,3
Cina	9,3	8,0
Jepang	0,5	-0,2
Korea	3,5	2,5
Australia	2,2	1,7
India	6,9	6,0
Singapura	3,5	-5,0
Thailand	4,5	2,0
Malaysia	4,8	0,2
Indonesia	**6,0**	**4,5−5,5**

Sumber: Sri Mulyani Indrawati, 2009.

Namun, Indonesia tidak sepenuhnya luput dari dampak negatif KKG 2008/09. Menurut laporan BI[3] (2009), perekonomian Indonesia yang pada tiga triwulan pertama 2008 tumbuh di atas 6%, pada triwulan IV merosot menjadi 5,2%. BPS[4] (2009a) melaporkan adanya penurunan ekspor Indonesia secara signifikan. Pertumbuhan ekspor pada Desember 2008 dan Januari 2009 masing-masing turun 20,6% dan 36,1% dibandingkan dengan bulan yang sama pada tahun sebelumnya. Selain itu, ILO (2009) mencatat ekspor migas turun 55,4% dan barang hasil industri pengolahan turun 26,9%.

Penurunan pertumbuhan ekonomi tersebut dengan sendirinya berdampak pada penurunan kemampuan perekonomian untuk menyerap tenaga kerja. Dengan kata lain, melambatnya pertumbuhan ekonomi mendorong anjloknya pertumbuhan lapangan kerja yang berupah. Jadi, krisis ekonomi membuat banyak orang di pasar tenaga kerja rawan menjadi penganggur.

[1]Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

[2]International Labour Organization.

[3]Bank Indonesia.

[4]Badan Pusat Statistik.

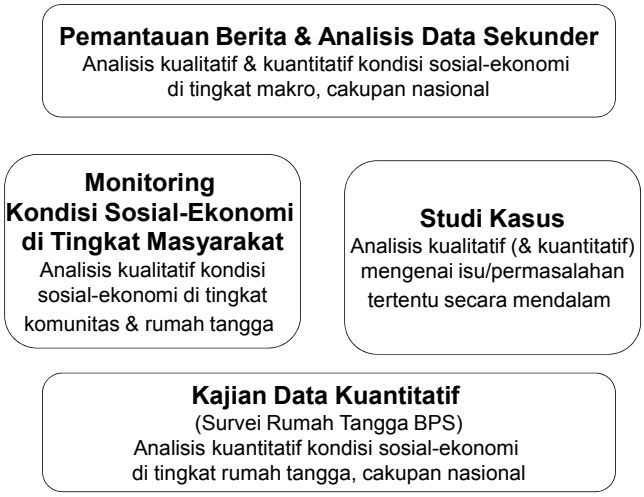
Kelompok pekerja yang paling banyak terkena dampak krisis adalah pekerja *outsourcing*[5], pekerja kontrak temporer, dan pekerja harian. Selain itu, karena besarnya jumlah penduduk yang masuk dalam kelompok rentan miskin, sekecil apapun dampak krisis terhadap pendapatan mereka dapat mendorong rumah tangga kelompok ini jatuh miskin. Selanjutnya, sebagai jalan keluar dari situasi tersebut, mereka kerap kali terpaksa mengurangi pengeluaran-pengeluaran yang manfaatnya baru diterima dalam jangka panjang, seperti pendidikan (ILO, 2009).

Tenaga kerja dewasa (35 tahun ke atas) diduga sudah memiliki pekerjaan yang relatif stabil, sementara tenaga kerja usia muda (15–24 tahun) dan dewasa muda (25–34 tahun) kemungkinan besar masih menghadapi berbagai persoalan dalam keberlangsungan pekerjaannya (*job security*). Berdasarkan data BPS (2009c), pada Agustus 2009, proporsi dua kelompok tenaga kerja terakhir tersebut terhadap sekitar 114 juta angkatan kerja adalah masing-masing 10,1% dan 26,8%. Secara khusus, ILO (2009) mengkhawatirkan dampak KKG 2008/09 terhadap tenaga kerja usia muda yang sebelum krisis pun mempunyai kemungkinan untuk tidak bekerja 4,9 kali dibandingkan dengan tenaga kerja usia dewasa, sementara pada 2008, tingkat pengganggguran terbuka (TPT) di kalangan tenaga kerja usia muda adalah 23,3%. Selain itu, pada Agustus 2009, BPS melaporkan bahwa proporsi penganggur usia muda mencapai 53,8% dan proporsi penganggur usia dewasa muda sebesar 26,4% dari total penganggur.

Krisis keuangan global telah memperburuk pasar kerja bagi tenaga kerja muda di Indonesia yang sebelumnya memang sudah tergolong parah. Khusus bagi pekerja usia muda yang umumnya kurang berpengalaman, mereka berada pada posisi paling besar kemungkinannya untuk menjadi korban pertama yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan calon pekerja yang terakhir dipertimbangkan untuk diterima bekerja. KKG 2008/09 telah mengakibatkan hilangnya banyak lapangan kerja dalam industri-industri yang berorientasi ekspor yang umumnya berada di perkotaan (ILO, 2009). Proporsi tenaga kerja usia muda di perkotaan sebesar 20,2% dan proporsi penganggur kelompok ini terhadap penganggur perkotaan 48,9%, sedangkan proporsi tenaga kerja dewasa muda di perkotaan sebesar 29% dengan proporsi pengangguran sebesar 28,8% (BPS, 2009b). Angka-angka ini mengindikasikan besarnya persoalan penganggur usia muda dan dewasa muda di perkotaan, terutama bila dikaitkan dengan dampak krisis yang kebanyakan melanda ekonomi perkotaan.

Untuk melihat dampak KKG 2008/09 terhadap kondisi ketenagakerjaan, Lembaga Penelitian SMERU melakukan kajian dinamika pasar tenaga kerja usia muda dan dewasa muda. Fokus kajian ini adalah tenaga kerja muda di perkotaan yang kebanyakan bekerja di sektor industri. Kegiatan ini dilakukan bekerja sama dengan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) dan mendapat dukungan Australian Agency for International Development (AusAID). Penelitian ini merupakan salah satu komponen studi kasus dari Pemantauan Dampak KKG 2008/09 yang telah berlangsung sejak Juli 2009 (Gambar 1). Topik kajian studi kasus ini ditentukan setelah mempertimbangkan berbagai isu terkait krisis dan mendiskusikannya dengan Bappenas.

[5] Pekerja *outsourcing* adalah pekerja yang direkrut oleh pemberi kerja melalui perusahaan *outsourcing*. Ketentuan mengenai *outsourcing* atau pengalihdayaan diatur dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.



Gambar 1. Bagan cakupan dan sifat studi Pemantauan Dampak KKG 2008/09 SMERU

1.2 Tujuan Kajian

Secara umum, studi kasus ini bertujuan mengetahui dampak KKG 2008/09 terhadap kondisi ketenagakerjaan di wilayah perkotaan. Secara spesifik, studi kasus ini bertujuan:

a) mengetahui dampak KKG 2008/09 terhadap kondisi sosial-ekonomi masyarakat;
b) melihat berbagai persoalan yang dihadapi tenaga kerja usia muda (15–24 tahun) dan dewasa muda (25–34 tahun) di perkotaan, terutama di sektor industri, akibat KKG 2008/09;
c) menelusuri kondisi sosial-ekonomi kelompok tenaga kerja usia muda dan dewasa muda di sektor industri yang rentan terhadap dampak KKG 2008/09; dan
d) menyampaikan laporan dan rekomendasi kepada pemerintah yang diharapkan dapat menjadi sumber pembelajaran dan pertimbangan bagi arah kebijakan ketenagakerjaan.

1.3 Metodologi

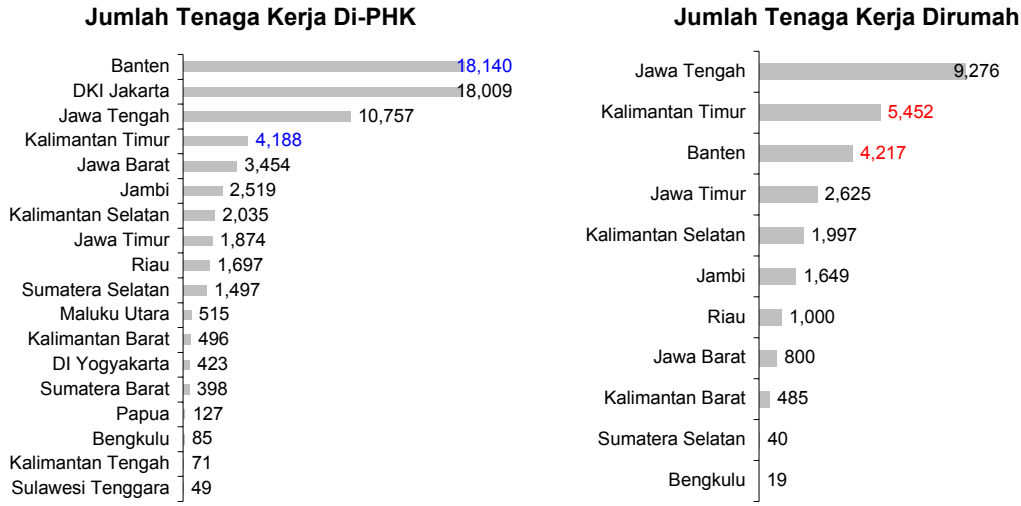
Studi kasus ini merupakan upaya untuk mencari penjelasan kualitatif mengenai dampak KKG 2008/09 terhadap penghidupan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja muda sektor industri di perkotaan. Pengumpulan informasi dilakukan melalui dua cara berikut.

a) Wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan menggunakan pedoman pertanyaan semi-terstruktur ditambah pengumpulan data sekunder pada tiga unsur pemangku kepentingan berikut.
   (1) Instansi pemerintah: Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), aparat kecamatan, aparat kelurahan, ketua rukun warga (RW)/rukun tetangga (RT).
   (2) Pengelola pekerja dan penyedia lapangan kerja: Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), serikat pekerja (SP), pengurus unit pekerja (PUK) perusahaan, perusahaan *outsourcing*, dan pelaksana program pemerintah terkait penyediaan lapangan kerja.
   (3) Tenaga kerja usia muda dan dewasa muda dengan mempertimbangkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pekerjaan (belum pernah bekerja, terkena PHK yang masih menganggur, dan ter-PHK yang sudah bekerja kembali), dan kelas sosial-ekonomi (miskin, sedang, kaya).

b) Diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion*−FGD) di setiap kelurahan yang terpilih sebagai lokasi penelitian, masing-masing dengan (i) kelompok tenaga kerja usia muda dan dewasa muda berpendidikan SMP atau lebih rendah dan (ii) kelompok tenaga kerja usia muda dan dewasa muda berpendidikan SMA atau lebih tinggi. Pemilihan peserta FGD mempertimbangkan jenis kelamin, status pekerja, dan kelas sosial-ekonomi.

Lokasi penelitian ditentukan secara purposif berdasarkan pertimbangan pembagian wilayah Indonesia ke dalam dua bagian wilayah, yaitu Jawa yang diwakili oleh Provinsi Banten dan Luar Jawa yang diwakili oleh Provinsi Kalimantan Timur (Kaltim). Kedua provinsi tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa keduanya merupakan provinsi dengan angka pekerja ter-PHK tertinggi untuk masing-masing wilayah yang diwakilinya (Tabel 2).

Tabel 2. Dampak KKG 2008/2009 terhadap Hubungan Industrial, per September 2009



Sumber: Lembaga Penelitian SMERU, 2010.
Keterangan: Diolah berdasarkan data Crisis Center, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Di setiap provinsi lokasi penelitian, dipilih satu kota. Di Provinsi Kaltim, dipilih Kota Samarinda, sementara di Provinsi Banten, dipilih Kota Tangerang. Kedua kota tersebut merupakan kota yang tergolong terbesar di masing-masing provinsi. Selanjutnya, di setiap kota terpilih, ditetapkan dua kelurahan di sebuah kecamatan yang dikenal sebagai lokasi utama kegiatan industri. Pemilihan kecamatan dan kelurahan di kedua kota terpilih dilakukan setelah berkonsultasi dengan para pejabat yang relevan di masing-masing kota. Di Kota Samarinda, dipilih Kelurahan Rawa Makmur dan Kelurahan Bukuan yang terdapat di Kecamatan Palaran. Di Kota Tangerang, dipilih Kelurahan Pasir Jaya dan Kelurahan Manis Jaya yang terdapat di Kecamatan Jatiuwung.

Kunjungan lapangan ke Kota Samarinda dilakukan pada minggu ketiga dan keempat Mei 2010, sedangkan kunjungan ke Kota Tangerang dilakukan pada minggu pertama dan kedua Juni 2010. Secara total, dalam penelitian ini, telah dilakukan FGD dengan 8 kelompok pekerja dan wawancara mendalam dengan 131 tenaga kerja, termasuk pekerja yang masih bekerja di sektor industri, korban PHK, wiraswasta, pekerja serabutan, dan penganggur.

1.4 Struktur Laporan

Pemaparan hasil studi kasus mengenai ketenagakerjaan terkait dampak KKG 2008/09 ini dibagi dalam lima bab. Bab pertama berupa pendahuluan yang memaparkan secara singkat latar belakang, tujuan, dan metodologi penelitian. Bab kedua mengulas gambaran umum mengenai kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Bab ketiga memberikan gambaran umum wilayah studi dan dampak KKG 2008/09 terhadap perekonomian masyarakat di wilayah tersebut. Bab keempat membahas dinamika kondisi ketenagakerjaan di lokasi studi, terutama terkait dengan tenaga kerja muda, yaitu kelompok usia muda dan dewasa muda. Bab kelima berisi kesimpulan mengenai kondisi ketenagakerjaan sektor industri di perkotaan dan juga rumusan rekomendasi bagi arah kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, terutama pada sektor industri.

II. GAMBARAN UMUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

2.1 Perkembangan Ketenagakerjaan

Penduduk usia kerja atau penduduk berumur 15 tahun ke atas di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun sejalan dengan peningkatan jumlah penduduk. Penduduk usia kerja pada 2001 berjumlah 144 juta, sementara pada 2009 bertambah menjadi 169 juta atau meningkat 17,6% dengan rata-rata peningkatan 2% per tahun. Peningkatan jumlah penduduk usia kerja tersebut diikuti oleh peningkatan jumlah angkatan kerja yang didefinisikan sebagai penduduk usia kerja yang bekerja, termasuk mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, dan menganggur. Selama periode 2001–2009, jumlah angkatan kerja meningkat 15,2% dari 98,8 juta menjadi 113,8 juta atau rata-rata meningkat 1,8% per tahun. Meskipun demikian, persentase jumlah angkatan kerja atau tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) mengalami penurunan dari 68,6% menjadi 67,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa proporsi penduduk usia kerja yang bersekolah, mengurus rumah tangga, dan lainnya yang termasuk bukan angkatan kerja mengalami peningkatan yang lebih besar (Tabel 3).

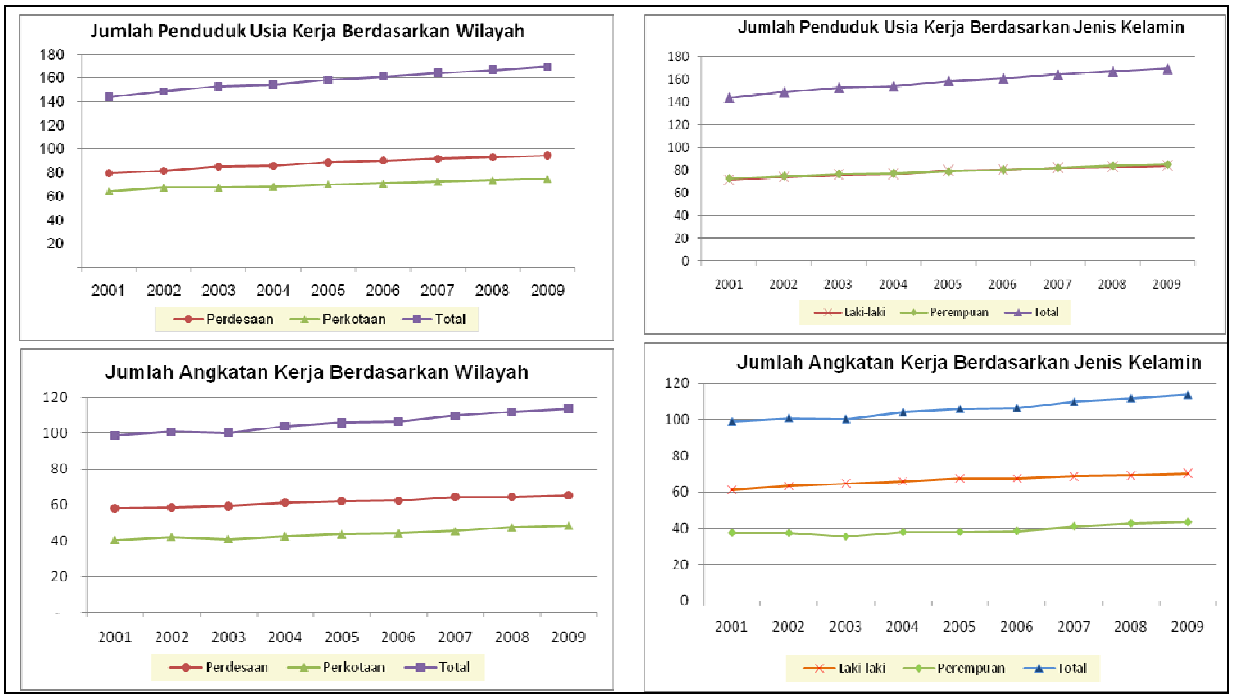
Tabel 3. Perkembangan Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas

Tahun	Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas (Juta Jiwa)					TPAK (%)	TPT (%)
	Total	Bukan Angkatan Kerja	Angkatan Kerja				
			Total	Bekerja	Menganggur		
2001	144,03	45,22	98,81	90,81	8,01	68,60	8,10
2002	148,73	47,95	100,78	91,65	9,13	67,76	9,06
2003	152,65	52,33	100,32	90,78	9,53	65,72	9,50
2004	153,92	49,95	103,97	93,72	10,25	67,55	9,86
2005	158,49	52,63	105,86	93,96	11,90	66,79	11,24
2006	160,81	54,42	106,39	95,46	10,93	66,16	10,28
2007	164,12	54,18	109,94	99,93	10,01	66,99	9,11
2008	166,64	54,69	111,95	102,55	9,39	67,18	8,39
2009	169,33	55,49	113,83	104,87	8,96	67,23	7,87

Sumber: BPS, 2001−2009.
Keterangan: Tahun 2005 menggunakan data November; tahun lainnya menggunakan data Agustus.

Berdasarkan wilayah, jumlah penduduk usia kerja selama 2001–2009 di perdesaan lebih banyak daripada di perkotaan dengan selisih 15 juta hingga 20 juta jiwa pada setiap tahunnya. Hal yang sama terjadi pada jumlah angkatan kerja. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah penduduk usia kerja laki-laki dan perempuan selama 2001–2009 hampir sama. Hal yang berbeda terjadi pada angkatan kerja. Selama periode tersebut, angkatan kerja laki-laki lebih banyak daripada angkatan kerja perempuan dengan selisih 24 juta hingga 30 juta jiwa pada setiap tahunnya (lihat Gambar 2).

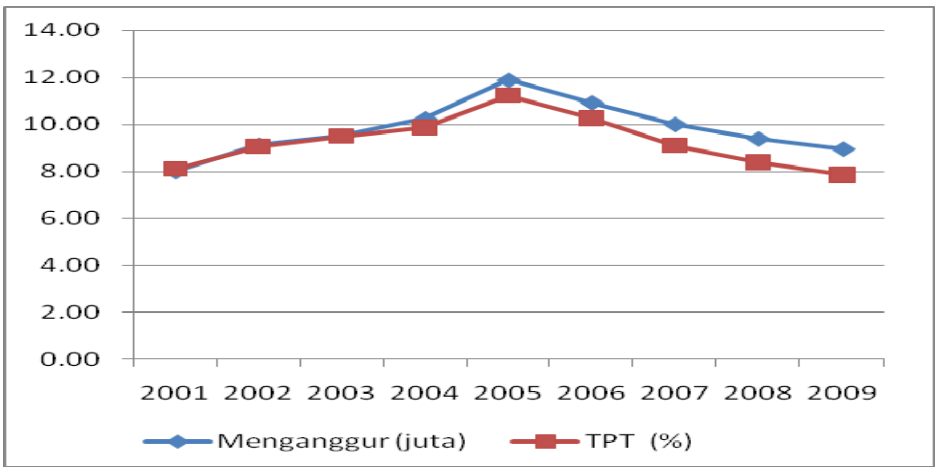
Data BPS menunjukkan bahwa tingkat pendidikan angkatan kerja mengalami peningkatan. Hal tersebut tampak dari menurunnya proporsi angkatan kerja berpendidikan sekolah menengah pertama (SMP) atau lebih rendah dan meningkatnya proporsi angkatan kerja berpendidikan sekolah menengah atas (SMA) atau lebih tinggi. Meskipun demikian, secara umum, tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia masih tergolong rendah karena jumlah tenaga kerja berpendidikan SMP atau lebih rendah pada 2009 masih mencapai 69% dari total angkatan kerja (BPS, 2009b).



Gambar 2. Jumlah penduduk usia kerja dan angkatan kerja (juta)

Sumber: BPS, 2001−2009.
Keterangan: Tahun 2005 menggunakan data November; tahun lainnya menggunakan data Agustus.

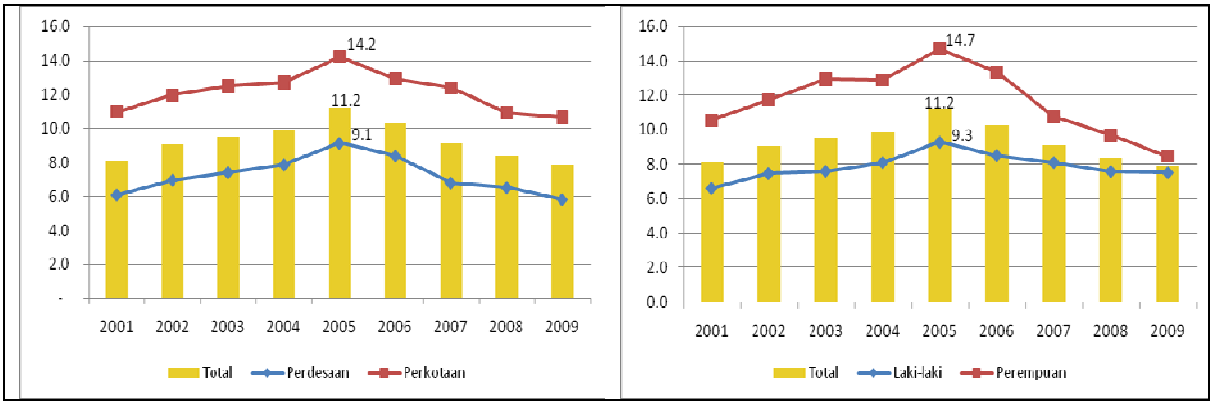
Peningkatan jumlah penduduk usia kerja dan angkatan kerja tersebut sayangnya tidak diikuti oleh perkembangan kondisi perekonomian yang dapat menyediakan lapangan kerja yang mencukupi sehingga terjadi pengangguran. Meskipun demikian, beberapa tahun belakangan ini, kondisi tersebut menunjukkan pergerakan positif berupa penurunan angka pengangguran terbuka baik jumlah maupun proporsinya. Berdasarkan Tabel 3 dan Gambar 3, dapat diketahui bahwa jumlah pengangguran terbuka mengalami peningkatan dan mencapai puncaknya pada 2005 (11,9 juta) dan kemudian mengalami penurunan meski jumlah pada 2009 (9 juta) masih lebih tinggi daripada jumlah pada 2001 (8 juta). Pergerakan yang hampir sama terjadi pada tingkat pengangguran. Akan tetapi, dilihat dari besarnya pergerakan, TPT mengalami penurunan yang lebih tajam daripada penurunan jumlah pengangguran. Hal tersebut menunjukkan bahwa proporsi penduduk yang bekerja semakin meningkat dari tahun ke tahun. TPT 2009 (7,9%) juga menunjukkan nilai yang lebih rendah dari pada TPT 2001 (8,1%).



Gambar 3. Jumlah dan tingkat pengangguran terbuka

Sumber: BPS, 2001−2009.
Keterangan: Tahun 2005 menggunakan data November; tahun lainnya menggunakan data Agustus.

Berdasarkan wilayah, TPT perkotaan lebih tinggi daripada TPT perdesaan, tetapi dari tahun ke tahun pergerakan keduanya mempunyai kecenderungan yang hampir sama. Dilihat dari jenis kelamin, TPT perempuan lebih tinggi daripada TPT laki-laki dan keduanya memiliki kecenderungan pergerakan yang agak berbeda. Setelah TPT laki-laki dan perempuan sama-sama meningkat dan mencapai puncaknya pada 2005, TPT perempuan mengalami penurunan yang lebih tajam sehingga pada 2009, TPT perempuan tidak jauh berbeda dengan TPT laki-laki, masing-masing sebesar 8,5% dan 7,5% atau hanya berbeda 1,0 titik persen. Hal tersebut kemungkinan terjadi karena lapangan kerja bagi perempuan makin terbuka, kesejahteraan keluarga makin menurun sehingga perempuan dituntut untuk ikut bekerja, atau kebutuhan perempuan untuk mengaktualisasikan diri makin tinggi dengan makin meningkatnya tingkat pendidikan perempuan.



Gambar 4. Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan wilayah dan jenis kelamin (%)

Sumber: BPS, 2001−2009.
Keterangan: Tahun 2005 menggunakan data November, tahun lainnya menggunakan data Agustus.

Tabel 4 memperlihatkan bahwa sebagian besar penganggur adalah laki-laki, berusia muda, berpendidikan rendah, dan tinggal di wilayah perkotaan. Berdasarkan kelompok usia, penganggur usia muda (15–24 tahun) yang semestinya merupakan kelompok usia sekolah pada tingkat SMP hingga perguruan tinggi mempunyai proporsi terbesar, yakni di atas 50%, meskipun jumlahnya semakin menurun. Kondisi yang berbeda terjadi pada kelompok umur lainnya yang semuanya mengalami peningkatan. Berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan, proporsi penganggur berpendidikan rendah (SMP dan SD[6] atau lebih rendah) masih cukup tinggi, tetapi jumlahnya semakin menurun. Di sisi lain, proporsi penganggur berpendidikan lebih tinggi (SMA, diploma, dan perguruan tinggi) mengalami peningkatan. Kecenderungan pergerakan proporsi penganggur berdasarkan kelompok usia dan tingkat pendidikan tersebut dapat juga mengindikasikan adanya perbaikan tingkat pendidikan. Dengan kata lain, proporsi pengangguran pada kelompok usia muda mengalami penurunan karena penduduk pada usia tersebut semakin banyak yang bersekolah. Atau, penganggur berpendidikan rendah semakin menurun, sedangkan penganggur berpendidikan lebih tinggi semakin meningkat karena secara umum tingkat pendidikan mengalami peningkatan.

[6]Sekolah dasar.

Tabel 4. Karakteristik Penganggur 2001–2009 (%)

Kelompok Penganggur		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Perkotaan		55,7	55,2	53,8	53,0	54,2	52,2	56,2	55,2	57,5
Laki-laki		50,4	51,8	51,7	52,1	50,5	52,8	55,7	55,8	59,0
Usia	15–24 tahun	61,2	63,3	59,9	61,2	60,8	62,4	56,5	53,6	53,8
	25–35 tahun	21,4	20,8	20,2	20,0	21,4	22,9	28,6	29,6	26,4
	≥ 35 tahun	17,4	15,9	19,8	18,8	17,8	14,7	14,8	16,9	19,8
Pendidikan	≤ SD	34,3	35,3	35,1	32,0	32,7	30,8	27,1	28,2	24,2
	SMP	22,3	23,5	24,6	26,2	24,7	25,0	22,6	21,0	19,8
	SMA	36,6	35,5	35,6	36,0	36,0	38,0	40,7	40,6	43,3
	Diploma/PT[a]	6,7	5,7	4,7	5,7	6,5	6,2	9,6	10,2	12,8

Sumber: BPS, 2001−2009.
Keterangan: Tahun 2005 menggunakan data Februari; tahun lainnya menggunakan data Agustus.
[a]Perguruan tinggi.

Tabel 5. Perkembangan Setengah Penganggur 2001–2009

Tahun	Jumlah Setengah Penganggur	
	Jiwa	%
2001	30.211.028	33,27
2002	31.410.763	34,27
2003	30.907.815	34,05
2004	30.213.692	32,24
2005	32.052.165	33,76
2006	33.898.187	35,51
2007	35.774.890	35,80
2008	36.687.369	35,77
2009	37.639.729	35,89

Sumber: BPS, 2001−2009.
Keterangan: Tahun 2005 menggunakan data Februari; tahun lainnya menggunakan data Agustus.

Selain masalah pengangguran, dalam ketenagakerjaan juga terdapat masalah setengah pengangguran atau biasa disebut sebagai pengangguran tertutup atau pengangguran terselubung. Mereka adalah angkatan kerja yang bekerja tetapi memiliki jumlah jam kerja di bawah 35 jam per minggu. Jumlah setengah penganggur menunjukkan angka yang cukup tinggi. Pada 2009, jumlah setengah penganggur mencapai 37,6 juta jiwa atau 35,9% dari total pekerja. Selama periode 2001–2009, jumlah dan proporsi setengah penganggur mengalami peningkatan. Besarnya jumlah setengah penganggur tersebut merupakan permasalahan yang cukup pelik dan menunjukkan rendahnya produktivitas tenaga kerja.

2.2 Perkembangan Tenaga Kerja Muda

Seperti terjadi pada total penduduk usia kerja, jumlah penduduk usia muda dan dewasa muda mengalami peningkatan selama periode 2001–2009, masing-masing meningkat dari 20 juta menjadi 23,7 juta jiwa dan dari 18 juta menjadi 19,5 juta jiwa. Meskipun demikian, peningkatan rata-rata per tahunnya lebih rendah daripada total penduduk usia kerja (2%), yakni usia muda 1,6% dan dewasa muda 1,7%. Selama periode tersebut, proporsi jumlah penduduk usia muda dan dewasa muda dari total penduduk usia kerja relatif stabil, tetapi proporsi gabungan kedua kelompok tersebut mengalami penurunan dari 51,2% pada 2001 menjadi 49,6% pada 2009. Jumlah angkatan kerja usia muda dan dewasa muda juga sedikit meningkat, yaitu rata-rata 0,9% dan 1,7% per tahun. Proporsi angkatan kerja kedua kelompok usia tersebut cenderung menurun dan proporsi angkatan kerja usia muda lebih rendah daripada dewasa muda (lihat Tabel 6).

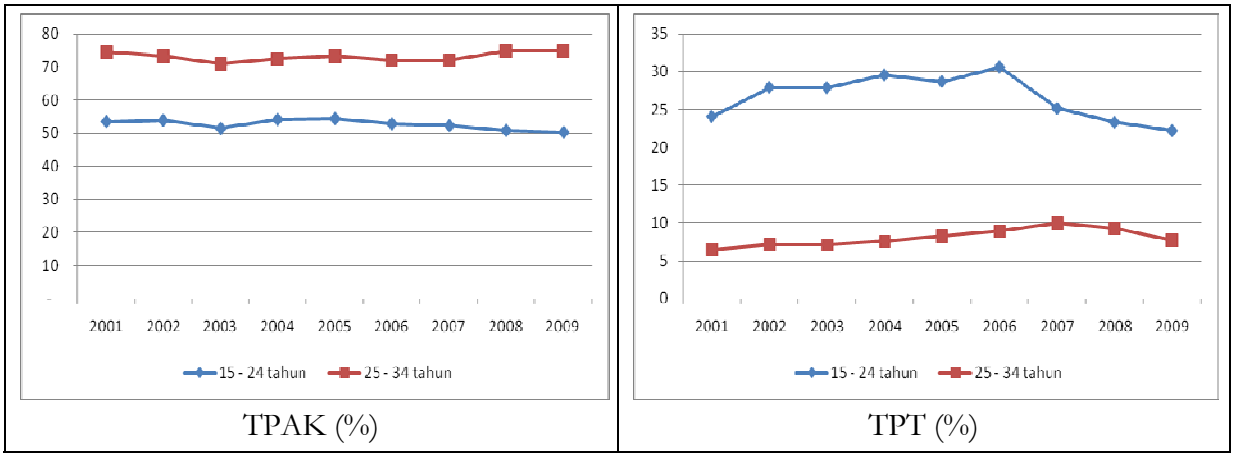
Tabel 6. Proporsi Usia Kerja dan Angkatan Kerja Kelompok Usia Muda dan Dewasa Muda

Tahun	Usia Kerja (%)		Angkatan Kerja (%)	
	Usia Muda	Dewasa Muda	Usia Muda	Dewasa Muda
2001	26,40	24,78	20,58	26,94
2002	25,84	24,30	20,54	26,30
2003	26,07	25,02	20,42	27,03
2004	25,50	24,26	20,42	26,01
2005	26,70	24,15	21,72	26,50
2006	26,21	24,24	20,94	26,39
2007	26,24	24,31	20,48	26,13
2008	25,47	24,05	19,28	26,82
2009	25,49	24,07	19,08	26,80

Sumber: BPS, 2001−2009.
Keterangan: Tahun 2005 menggunakan data Februari, tahun lainnya menggunakan data Agustus.

Gambar 5 menunjukkan bahwa perkembangan TPAK kedua kelompok usia kerja tersebut relatif stabil. Pada beberapa tahun terakhir, TPAK usia muda cenderung menurun, sedangkan TPAK dewasa muda cenderung meningkat. Hal itu menunjukkan pergerakan yang sebaliknya dari proporsi bukan angkatan kerja pada masing-masing kelompok usia tersebut.

Peningkatan jumlah penduduk usia kerja dan angkatan kerja pada kelompok usia muda dan dewasa muda menunjukkan potensi sumber daya manusia yang tersedia. Apalagi, banyak pihak mengatakan bahwa kelompok usia muda merupakan angkatan kerja yang mempunyai produktivitas tinggi karena dukungan kondisi fisiknya. Namun, karena peningkatan tersebut tidak dibarengi dengan peningkatan lapangan kerja yang lebih tinggi, pengangguran terbuka masih terjadi. Bahkan, seperti diuraikan di atas atau dapat dilihat pada Tabel 4, penganggur usia muda mendominasi jumlah penganggur. Selama 2001–2009, jumlah penganggur kelompok usia muda dan dewasa muda sempat mengalami peningkatan dan kemudian menurun lagi. Jumlah penganggur usia muda mengalami peningkatan dan penurunan yang lebih besar dari pada penganggur dewasa muda. Jumlah penganggur usia muda pada 2001 adalah 4,9 juta jiwa dan menurun menjadi 4,8 juta pada 2009, sedangkan jumlah penganggur dewasa muda meningkat dari 1,7 juta menjadi 2,4 juta jiwa pada tahun-tahun tersebut. Proporsi penganggur usia muda juga menurun dari 61,2% menjadi 53,8%, sedangkan proporsi penganggur dewasa muda meningkat dari 21,4% menjadi 26,4%. Gambar 5 juga memperlihatkan bahwa TPT usia muda lebih tinggi daripada TPT dewasa muda, tetapi setelah mengalami peningkatan, penurunan TPT usia muda lebih tajam daripada TPT dewasa muda.



Gambar 5. TPAK dan TPT kelompok usia muda dan dewasa muda

Sumber: BPS, 2001−2009.
Keterangan: Tahun 2005 menggunakan data Februari; tahun lainnya menggunakan data Agustus.

Dilihat dari karakteristiknya, baik penganggur muda maupun dewasa muda didominasi oleh laki-laki, berpendidikan SMA, dan berada di wilayah perkotaan (lihat Tabel 7). Dari 2001 hingga 2009, proporsi penganggur laki-laki pada kedua kelompok usia tersebut meningkat masing-masing sebesar 5,4 titik persen dan 11,5 titik persen. Jumlahnya juga mengalami peningkatan dari 12 juta menjadi 13,3 juta jiwa. Hal tersebut menunjukkan bahwa proporsi dan jumlah penganggur perempuan makin sedikit.

Tabel 7. Karakteristik Penganggur Terbuka pada Kelompok Usia Muda dan Dewasa Muda (%)

Kelompok Penganggur		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Usia Muda (15–24 tahun)										
Perkotaan		51,6	51,7	50,5	49,3	51,0	48,2	53,0	52,4	52,2
Laki-laki		53,6	54,1	54,8	53,8	52,2	54,1	57,9	56,0	59,0
Pendidikan	≤ SD	21,9	27,5	24,4	24,2	26,1	26,0	23,3	23,6	21,9
	SMP	21,2	25,7	27,7	31,1	29,7	28,9	25,8	24,7	24,0
	SMA	32,3	36,0	36,6	41,3	40,1	41,4	45,4	46,1	48,5
	Diploma/PT	2,6	2,8	2,3	3,3	4,2	3,7	5,5	5,7	5,6
Usia Dewasa Muda (25–34 tahun)										
Perkotaan		65,9	65,9	63,7	57,4	60,8	61,3	59,8	59,6	62,9
Laki-laki		46,6	50,2	49,6	50,1	50,4	52,4	50,7	55,6	58,1
Pendidikan	≤ SD	25,5	26,8	25,8	23,8	22,8	23,4	25,0	25,9	21,6
	SMP	16,2	17,8	19,3	23,1	20,8	21,6	19,4	17,8	16,4
	SMA	39,9	40,6	42,2	38,6	40,8	40,7	38,1	38,1	40,3
	Diploma/PT	18,4	14,7	12,7	14,5	15,5	14,4	17,5	18,2	21,7

Sumber: BPS, 2001−2009.
Keterangan: Tahun 2005 menggunakan data Februari; tahun lainnya menggunakan data Agustus.

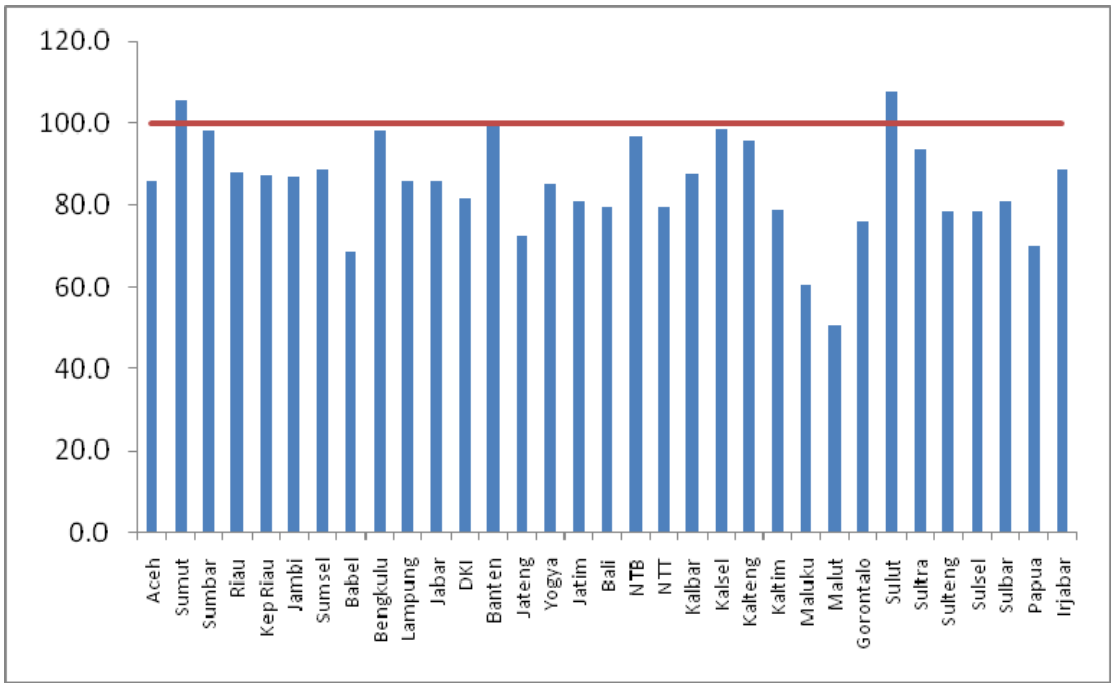
Di sisi lain, proporsi penganggur perkotaan mengalami sedikit peningkatan pada kelompok muda dan menurun pada kelompok dewasa muda. Berdasarkan pendidikan, penganggur pada kedua kelompok usia tersebut cenderung mempunyai tingkat pendidikan yang membaik. Hal tersebut tampak dari proporsi penganggur berpendidikan lebih rendah yang cenderung mengalami penurunan dan proporsi penganggur berpendidikan lebih tinggi yang mengalami peningkatan. Hal tersebut terjadi

karena kelompok usia muda berpendidikan cukup tinggi (SMA dan diploma/perguruan tinggi) umumnya berasal dari kelompok relatif kaya yang mampu menyekolahkan anak-anaknya di saat biaya sekolah makin mahal. Terlepas dari keterbatasan kesempatan kerja, dengan latar belakang ekonomi keluarga yang dapat menyokong kebutuhan keluarga, kelompok usia muda tersebut menjadi kurang termotivasi untuk segera memperoleh pekerjaan. Apalagi, pada usia tersebut besar kemungkinan mereka belum lama menyelesaikan pendidikan dan belum menikah sehingga tidak ada dorongan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Hal ini merupakan dilema tersendiri, terutama jika mereka terlalu lama berada dalam kondisi tersebut, karena akan menjadi beban keluarga, semakin sulit memperoleh pekerjaan, dan mengurangi rasa percaya diri.

2.3 Upah Minimum dan Kebutuhan Hidup Layak

Tingginya TPT dan setengah penganggur telah berdampak pada rendahnya posisi tawar pekerja yang selanjutnya berimplikasi pada rendahnya tingkat upah mereka. Untuk melindungi para pekerja, setiap tahun Pemerintah menetapkan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Upah minimum merupakan upah terendah bagi pekerja baru atau pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun. Upah minimum diharapkan mampu menjadi jaring pengaman bagi kelompok pekerja tersebut sehingga mereka tidak mendapat upah di bawah standar atau tingkat kewajaran.

Upah minimum ditetapkan melalui perundingan antara pengusaha dan SP dengan berpatokan pada nilai kebutuhan hidup layak (KHL) masing-masing wilayah. Seharusnya, agar pekerja dapat menikmati tingkat hidup yang layak, UMP bernilai lebih tinggi atau minimal sama dengan nilai KHL. Namun, pada kenyataannya, hampir semua nilai UMP lebih rendah daripada nilai KHL. Gambar 6 memperlihatkan bahwa pada 2009, hanya dua provinsi, yakni Sumatra Utara dan Sulawesi Utara, menetapkan nilai UMP lebih tinggi daripada nilai KHL. Nilai UMP di 30 provinsi lainnya lebih rendah daripada nilai KHL. Di Provinsi Maluku dan Provinsi Maluku Utara, nilai UMP bahkan tidak mencapai 70% KHL.



Gambar 6. Perbandingan UMP dan KHL pada 2009 (%)

Sumber: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans), 2009.
Keterangan: Data diolah.

Perbandingan nilai UMP dan KHL pada 2009 di kedua provinsi studi berbeda. Di Provinsi Kaltim yang dikenal sebagai provinsi yang kaya akan sumber daya alamnya, nilai UMP (Rp955.000) lebih rendah daripada nilai KHL (Rp1.209.870), atau hanya mencapai 78,9% dari nilai KHL, sementara di Provinsi Banten yang merupakan provinsi baru, nilai UMP (Rp917.500) hampir sama dengan nilai KHL (Rp917.638).

Tabel 8. Perkembangan Rata-Rata UMP dan KHL, serta Perbandingannya

Tahun	Rata-Rata UMP (Rp)	Rata-Rata KHL[a] (Rp)	UMP/KHL (%)
2001	286.117	318.481	89,84
2002	362.744	416.451	87,10
2003	414.715	478.417	86,68
2004	458.499	509.236	90,04
2005	508.342	530.082	95,90
2006	608.828	726.539	83,80
2007	673.965	767.445	87,82
2008	756.612	855.604	88,43
2009	841.316	1.010.372	83,27

Sumber: Kemnakertrans, 2009.
Keterangan: Data diolah.
[a]Hingga 2005 menggunakan KHM.

Di tingkat nasional, rata-rata nilai UMP selalu lebih rendah daripada rata-rata nilai KHL. Perbandingan keduanya terus mengalami peningkatan hingga 2005, tetapi pada 2006, mengalami penurunan yang cukup tajam. Penurunan tersebut disebabkan oleh adanya perubahan kebutuhan hidup yang dijadikan sebagai patokan penetapan UMP. Hingga 2005, UMP menggunakan patokan kebutuhan hidup minimum (KHM), sementara sejak 2006, UMP menggunakan patokan KHL yang nilainya cenderung lebih tinggi. Sejak 2007, perbandingan UMP dan KHL meningkat, tetapi pada 2009 menurun hingga nilainya lebih rendah daripada perbandingan pada 2006. Kondisi tersebut kemungkinan merupakan salah satu bentuk dampak KKG.

III. GAMBARAN UMUM DAERAH STUDI DAN DAMPAK KKG 2008/09

Bab ini membahas gambaran umum daerah studi, khususnya memaparkan kegiatan ekonomi dan mata pencaharian, serta tingkat kesejahteraan masyarakat di daerah studi, yaitu di Kelurahan Rawa Makmur dan Kelurahan Bukuan, Kecamatan Palaran, Kota Samarinda, Provinsi Kaltim, serta di Kelurahan Pasir Jaya dan Kelurahan Manis Jaya, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Provinsi Banten. Bab ini juga menguraikan dampak KKG 2008/09 terhadap ketenagakerjaan, khususnya tenaga kerja usia muda dan dewasa muda, baik laki laki maupun perempuan.

3.1 Gambaran Umum Daerah Studi

3.1.1 Pertumbuhan Ekonomi dan Mata Pencaharian Penduduk Kota Samarinda

Kota Samarinda merupakan ibu kota Provinsi Kaltim yang sekaligus menjadi salah satu pusat perindustrian di Pulau Kalimantan. Laju pertumbuhan ekonomi Kota Samarinda dari tahun 2000–2008 mencapai 7,12% per tahun. Angka ini lebih tinggi daripada rata-rata pertumbuhan ekonomi nasional pada periode yang sama sebesar 5% per tahun. Kontributor terbesar terhadap produk domestik regional bruto (PDRB) Kota Samarinda adalah sektor industri pengolahan yang diikuti oleh sektor perdagangan serta sektor hotel dan restoran. Selama tiga tahun terakhir, kedua sektor tersebut secara terus-menerus memberikan sumbangan cukup besar bagi PDRB Kota Samarinda (BPS Kota Samarinda, 2009).

Dari seluruh nilai PDRB sebesar Rp9,87 triliun, kontribusi sektor perdagangan mencapai Rp2,56 triliun (25,96%), sementara sektor industri pengolahan sebesar Rp2,32 triliun (23,54%). Berbagai kegiatan ekonomi, termasuk sektor perdagangan, ditopang oleh tersedianya fasilitas akomodasi yang memadai. Di Kota Samarinda, terdapat 44 hotel yang 6 di antaranya merupakan hotel berbintang.

Pada sektor perdagangan, dicapai realisasi ekspor lebih dari US$1 miliar dengan kecenderungan meningkat setiap tahun. Dinamika sektor perdagangan juga tercermin dari banyak dikeluarkannya surat izin usaha perdagangan (SIUP) dan tanda daftar perusahaan (TDP). Pada 2006, misalnya, dikeluarkan SIUP sebanyak 1.630 buah. SIUP terbanyak dikeluarkan untuk pedagang besar, yaitu 978 buah, sedangkan SIUP untuk pedagang menengah sebanyak 431 buah dan untuk pedagang kecil 221 buah.

Untuk sektor industri, setidaknya terdapat 867 unit usaha. Kelompok industri hasil hutan, kimia, dan percetakan yang memiliki 390 unit usaha menyerap tenaga kerja dan investasi terbesar, masing-masing 3.443 tenaga kerja dan investasi lebih dari Rp90 miliar. Kelompok industri lainnya adalah industri logam mesin dan rekayasa sebanyak 240 unit usaha, industri agro sebanyak 169 unit usaha, dan industri elektronika dan aneka usaha sebanyak 68 unit usaha (BPS Kota Samarinda, 2009).

Industri perkayuan di Kota Samarinda mulai tumbuh pada 1970-an dan mengalami puncak perkembangannya sekitar awal 1980-an sehingga menjadi andalan perekonomian dan penyerapan tenaga kerja. Akan tetapi, menjelang akhir 1990-an, industri kayu mulai mengalami penurunan. Menurut seorang pejabat Disnaker Kota Samarinda (laki-laki, wawancara 20 Mei 2010), penurunan tersebut, antara lain, disebabkan (i) bahan baku makin sulit diperoleh dan area penebangan kayu makin jauh sehingga biaya untuk mendapatkannya makin tinggi; (ii) pemasaran makin sulit karena muncul beberapa negara pesaing seperti Malaysia, Cina, dan Taiwan yang dapat menawarkan produk berkualitas lebih baik; (iii) ada persyaratan dari negara pengimpor yang mengharuskan sumber bahan baku diperoleh secara legal; dan (iv) banyaknya aturan dari pemerintah yang

menyulitkan dan memberatkan pihak perusahaan. Menurut seorang dosen Universitas Mulawarman (laki-laki, wawancara 26 Mei 2010), kesulitan memperoleh bahan baku kayu disebabkan menurunnya daya dukung alam, terutama akibat tidak dipatuhinya ketentuan untuk melakukan tebang pilih dan tanam kembali, atau ketentuan sistem tebang pilih tanam Indonesia (TPTI) oleh pihak perusahaan. Kondisi tersebut pada akhirnya menyebabkan sebagian besar perusahaan perkayuan terpaksa gulung tikar dan melakukan PHK massal, terutama pada periode 2003–2005.

Penurunan usaha perkayuan tersebut kemudian dikompensasi oleh berkembangnya usaha pertambangan, khususnya tambang batu bara, pada awal 2000-an. Meskipun demikian, dilihat dari aspek penyerapan tenaga kerja, kedua jenis usaha ini sangat berbeda karena usaha perkayuan bersifat padat karya, sedangkan usaha pertambangan cenderung bersifat padat modal. Adanya industri perkayuan dan pertambangan tersebut telah mendorong berkembangnya sektor perhotelan dan perdagangan. Pada dua tahun terakhir ini, perekonomian Kota Samarinda juga diramaikan oleh usaha perkebunan kelapa sawit dan pertambangan emas.

Kota Samarinda terdiri atas enam kecamatan yang sejak awal 2010 telah dikembangkan menjadi sepuluh kecamatan. Salah satu kecamatan yang menjadi sentra industri adalah Kecamatan Palaran. Kecamatan ini terletak di pinggiran Kota Samarinda dan bercirikan wilayah semiperkotaan. Mata pencaharian penduduk kecamatan ini beragam. Setidaknya terdapat 15 jenis mata pencaharian penduduk. Di bidang pertanian, ada penduduk yang menjadi petani pemilik, petani penggarap, petani penyakap, dan buruh tani. Mata pencaharian penduduk lainnya adalah nelayan, pengusaha (sedang dan besar), pengrajin industri kecil, pekerja industri, pedagang, pegawai negeri sipil (PNS), anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI), pensiunan (PNS dan TNI), pengangkut, peternak, dan lainnya (Pemerintah Kecamatan Palaran, 2009). Dari berbagai jenis mata pencaharian tersebut, tiga jenis pekerjaan utama penduduk adalah petani (23,82%), pekerja industri (10,42%), dan pedagang (9,77%).

Di Kecamatan Palaran, wilayah yang menjadi sentra kegiatan industri adalah Kelurahan Bukuan dan Kelurahan Rawa Makmur. Oleh karenanya, berbeda dengan kondisi di Kecamatan Palaran secara umum, mayoritas penduduk di kedua kelurahan tersebut mempunyai mata pencaharian sebagai pekerja perusahaan, utamanya perusahaan kayu (Tabel 9). Jumlah penduduk yang bekerja di perusahaan sudah sangat berkurang dibandingkan dengan satu dekade lalu ketika di dua kelurahan tersebut masih terdapat banyak perusahaan perkayuan. Saat ini, perusahaan perkayuan yang masih ada di dua kelurahan ini hanya terdiri atas dua perusahaan kayu dan satu perusahaan lem (pemasok perusahaan kayu). Padahal, sebelumnya terdapat sembilan perusahaan kayu dan tiga perusahaan lem.

Tabel 9. Jumlah Penduduk Kelurahan Rawa Makmur dan Bukuan Berdasarkan Mata Pencaharian

No.	Jenis Mata Pencaharian	Jumlah Penduduk (orang)	
		Kelurahan Bukuan	Kelurahan Rawa Makmur
1.	Karyawan		
	• Pegawai negeri sipil	70 (2,1%)	264 (3,3%)
	• TNI	10 (0,3%)	40 (0,5%)
	• Swasta (kerja di perusahaan)	1.819 (55,6%)	3.274 (41,3%)
2.	Pedagang	589 (18,0%)	1.658 (20,9%)
3.	Tani	343 (10,5%)	1569 (19,8%)
4.	Pensiunan	21 (0,6%)	86 (1,1%)
5.	Nelayan	38 (1,2%)	125 (1,6%)
6.	Pertukangan	69 (2,1%)	426 (5,4%)
7.	Jasa	313 (9,6%)	455 (5,7%)
8.	Pemulung	0 (0,0%)	21 (0,3%)
Total		3.272 (100,0%)	7.918 (100,0%)

Sumber: Pemerintah Kelurahan Rawa Makmur, 2010; Pemerintah Kelurahan Bukuan, 2010.

Sebenarnya, saat ini, terdapat juga beberapa perusahaan lain di kedua kelurahan tersebut seperti perusahaan penumpukan batu bara dan pengantongan semen. Akan tetapi, daya serap tenaga kerjanya relatif terbatas dan perusahaan tersebut banyak menggunakan tenaga kerja yang datang dari luar kecamatan. Selain itu, sejak pertengahan 2010, telah diresmikan dan akan mulai dioperasikan satu pelabuhan peti kemas. Pelabuhan tersebut diharapkan akan berkembang menjadi pelabuhan penumpang dan kargo yang bertaraf internasional dan didukung oleh fasilitas perkantoran yang memadai.

Penduduk di daerah studi—di tingkat kelurahan dan kecamatan, serta di Kota Samarinda—terdiri atas multietnik. Penduduk pendatangnya terutama berasal dari Jawa Tengah, Jawa Timur, Sulawesi Selatan, Kalimantan Selatan, dan Timor. Variasi etnis penduduk tersebut, antara lain, disebabkan oleh besarnya daya tarik Kota Samarinda sebagai tujuan untuk mencari pekerjaan, terutama pada 1980-an saat berkembangnya industri perkayuan. Bahkan, beberapa perusahaan secara khusus merekrut tenaga kerja di beberapa kota di Jawa. Variasi etnis di Kelurahan Rawa Makmur juga disebabkan kelurahan tersebut merupakan lokasi program transmigrasi dari Jawa yang sudah berlangsung sejak 1950-an.

3.1.2 Pertumbuhan Ekonomi dan Mata Pencaharian Penduduk Kota Tangerang

Kota Tangerang merupakan kota terbesar di Provinsi Banten dan letaknya berbatasan langsung dengan Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota (DKI) Jakarta. Laju pertumbuhan ekonomi Kota Tangerang masih berada di atas laju pertumbuhan ekonomi nasional walaupun mengalami penurunan dari 6,86% pada 2007 menjadi 6,37% pada 2008. Penurunan pertumbuhan ekonomi itu lebih disebabkan oleh kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM) yang berakibat pada peningkatan harga bahan baku dan penurunan volume produksi sektor industri pengolahan (BPS Kota Tangerang, 2009b). Dampak nyata dari kenaikan harga BBM terhadap penurunan tingkat pertumbuhan ekonomi merupakan konsekuensi langsung dari signifikansi sektor industri pengolahan terhadap PDRB Kota Tangerang. Selama tiga tahun berturut-turut, kontribusi sektor industri pengolahan mencapai lebih dari 50% (BPS Kota Tangerang, 2009b).

Kota Tangerang juga merupakan salah satu kota industri dan banyak perusahaan bertaraf internasional mempunyai pabrik di wilayah ini. Pesatnya perkembangan industri di Kota Tangerang, antara lain, disebabkan oleh terbatasnya lahan untuk lokasi usaha di Provinsi DKI Jakarta sehingga memaksa investor mencari lokasi di sekitar wilayah Provinsi DKI Jakarta. Perkembangan ini, misalnya, dapat dilihat di sepanjang Jalan Daan Mogot di Kecamatan Batuceper, sepanjang aliran Sungai Cisadane di Kecamatan Tangerang, kawasan industri di Kecamatan Jatiuwung, dan sebagian kecil wilayah Kecamatan Cipondoh. Pesatnya pertumbuhan industri di daerah-daerah tersebut menjadi kekuatan ekonomi baru bagi Kota Tangerang. Beragam jenis produk dihasilkan melalui kegiatan industri yang ada. Produk-produk tersebut, antara lain, adalah perabot rumah tangga, sepatu, pakaian jadi, kayu olahan, dan peralatan elektronik (Soegeng Sarjadi Syndicate, 2010).

Menurut BPS Kota Tangerang (2009a), pada 2008, di wilayah ini terdapat 687 industri yang terdiri atas 281 industri besar dan 406 industri sedang. Dengan kondisi seperti itu, Kota Tangerang dengan sendirinya telah menjadi salah satu tujuan para pencari kerja. Selain itu, kota ini juga menjadi lokasi tempat tinggal para pekerja yang bekerja di Jakarta. Akibatnya, penduduk kota ini menjadi beragam dan banyak yang berkomuter ke Jakarta dan sebaliknya.

Kota Tangerang terdiri atas 13 kecamatan dan Kecamatan Jatiuwung merupakan pusat kegiatan industri. Di kecamatan ini, terdapat 229 industri, atau lebih dari 30% jumlah industri di Kota Tangerang, yang terdiri atas 121 industri besar dan 108 industri sedang. Kecamatan ini terdiri atas enam kelurahan, tetapi jumlah perusahaan/pabrik terbanyak terdapat di Kelurahan Pasir Jaya dan

Kelurahan Manis Jaya. Di Kelurahan Pasir Jaya, terdapat 48 industri besar dan 28 industri sedang, sementara di Kelurahan Manis Jaya, terdapat 18 industri besar dan 25 industri sedang (BPS Kota Tangerang, 2009a). Di kedua kelurahan ini, perusahaan atau pabrik berskala besar dan sedang terdapat di berbagai tempat. Terdapat juga banyak pabrik yang berkumpul di satu lokasi sehingga menyerupai kawasan industri. Kegiatan usaha yang dilakukan bervariasi, seperti industri plastik, alat tulis, suku cadang kendaraan bermotor, cat, metal, karet, dan perkayuan.

Sesuai dengan karakteristik wilayahnya, mayoritas penduduk Kelurahan Pasir Jaya dan Kelurahan Manis Jaya mempunyai mata pencaharian sebagai pekerja perusahaan atau pabrik (pekerja swasta). Berdasarkan Buku Monografi Kelurahan Manis Jaya (Pemerintah Kelurahan Manis Jaya, 2009), dari 10.049 penduduk kelurahan ini yang bekerja, lebih dari 85% bekerja sebagai pekerja swasta. Penduduk lainnya bekerja sebagai pedagang, tukang, PNS, TNI, pensiunan, penyedia jasa, dan pemulung.

3.1.3 Tingkat Kesejahteraan Penduduk

Gambaran tingkat kesejahteraan penduduk ditelusuri, antara lain, melalui pelaksanaan delapan FGD dengan masyarakat yang tergolong tenaga kerja usia muda dan dewasa muda. Berdasarkan hasil FGD tersebut, para peserta mengelompokkan tingkat kesejahteraan penduduk menjadi tiga klasifikasi kesejahteraan menurut ukuran lokal, yaitu kelompok kaya, sedang/sederhana, dan miskin/kurang mampu. Peserta FGD mengelompokkan tingkat kesejahteraan tersebut berdasarkan beberapa indikator. Indikator yang sering muncul adalah tingkat pendidikan, jenis kepemilikan aset, jenis pekerjaan, kondisi rumah (tempat tinggal), pola konsumsi, dan besar penghasilan. Indikator lain yang masing-masing hanya muncul di satu sampai tiga FGD adalah pakaian, sarana kesehatan, frekuensi rekreasi, dan pola utang.

Secara umum, ciri-ciri indikator kesejahteraan antarkelompok masyarakat di Kota Samarinda dan Kota Tangerang hampir sama. Ciri kelompok masyarakat kaya, antara lain, adalah anaknya berpendidikan SMA atau lebih tinggi; rumahnya besar dengan tanah luas, berdinding bata/keramik, berlantai keramik, dan berpagar besi atau tembok; mempunyai mobil, motor, tabungan, dan peralatan rumah tangga mewah; bekerja sebagai pengusaha, pemilik kontrakan, pemilik minimarket, PNS, atau pekerja setingkat manajer; mengonsumsi makanan yang berkualitas, bervariasi, dan memenuhi kriteria empat sehat lima sempurna; dan berpenghasilan di atas 3 juta rupiah per bulan. Ciri kelompok masyarakat sedang adalah anak mereka berpendidikan SMP–SMA; rumah sederhana seperti berdinding plester/papan, dan berlantai keramik atau karpet plastik; mempunyai sepeda motor dan peralatan rumah tangga sederhana; bekerja sebagai pekerja pabrik, pedagang di pasar, atau toko kecil; makan cukup tetapi menunya sederhana; dan berpenghasilan 1–2 juta rupiah per bulan. Ciri kelompok masyarakat miskin adalah anak mereka berpendidikan SMP atau lebih rendah; tinggal di rumah yang berdinding bilik, beratap seng/asbes, dan berlantai tanah atau semen kasar; kepemilikan aset terbatas seperti sepeda dan televisi hitam putih atau yang berukuran kecil; bekerja sebagai pemulung, buruh serabutan, kernet, buruh tani, atau ojek; dan berpenghasilan di bawah 1 juta rupiah per bulan. Kelompok sedang umumnya mengontrak rumah atau beberapa di antaranya memiliki rumah sendiri. Mereka yang memiliki rumah sendiri umumnya adalah penduduk setempat. Keluarga miskin ada juga yang memiliki rumah sendiri, tetapi rumah tersebut merupakan warisan orang tua, berkualitas rendah, dan berukuran sempit.

Kondisi kesejahteraan penduduk di daerah studi bisa dikatakan relatif sama, yaitu mayoritas tergolong dalam kelompok sedang atau sederhana (Tabel 10). Meskipun ciri-ciri umum mereka, baik di Kota Samarinda maupun di Kota Tangerang, memiliki kesamaan, proporsinya sedikit berbeda. Di Kota Tangerang, proporsi kelompok sederhana berkisar antara 40%–70%, sedangkan di Kota Samarinda berkisar antara 70%–80%. Hal ini menunjukkan bahwa dari aspek pemerataan, Kota Samarinda relatif lebih baik daripada Kota Tangerang. Kedua kota ini memiliki kecenderungan untuk berkembang sebagai kota dengan kompetisi kehidupan yang makin berat.

Tabel 10. Proporsi Penduduk Wilayah Studi Berdasarkan Tingkat Kesejahteraan

Kota/Kelurahan	Kelompok FGD	Kelompok Kesejahteraan Penduduk (%)		
		Kaya	Sedang	Miskin
Kota Tangerang				
Manis Jaya	SMP	20	50	30
	SMA	10	70	20
Pasir Jaya	SMP	20	40	40
	SMA	20	50	30
Kota Samarinda				
Bukuan	SMP	5	75	20
	SMA	10	70	20
Rawa Makmur	SMP	10	80	10
	SMA	10	70	20

Sumber: FGD dengan tenaga kerja usia muda dan dewasa muda (Mei−Juni 2010).

Pengertian kelompok masyarakat sedang atau kelas menengah menurut hasil FGD tersebut adalah dalam konteks lokal meskipun antara hasil FGD di Kota Samarinda dan Kota Tangerang memperlihatkan kesamaan. Artinya, pengertian kelas menengah tersebut tidak dapat diartikan sebagai kelas menengah dalam struktur sosial-ekonomi dalam konteks yang lebih makro karena pengertian ini hanya berlaku untuk tingkat kelurahan yang bersangkutan. Hal ini perlu disampaikan terutama untuk menghindarkan persepsi keliru mengenai kondisi kehidupan dan kesejahteraan mereka sehari-hari.

Dari hasil observasi lapangan dan FGD, sebenarnya tampak jelas bahwa taraf hidup mereka, khususnya para pekerja, masih dalam keadaan kekurangan atau, dengan kata lain, masih terbelenggu kemiskinan. Di lokasi studi di Kota Samarinda, karena lahan yang tersedia masih memungkinkan, rumah-rumah yang ditempati kelompok masyarakat sedang relatif memadai. Meskipun banyak yang berukuran sempit, umumnya rumah mereka terdiri atas beberapa ruang yang terpisah untuk ruang tamu atau keluarga, kamar tidur, dan dapur, serta memiliki pekarangan. Di Kota Tangerang, rumah penduduk cenderung berhimpitan dan sebagian berada di gang-gang sempit. Rumah-rumah kontrakan umumnya hanya terdiri atas satu ruangan yang multifungsi, yaitu untuk ruang keluarga, tempat menerima tamu, memasak, dan tempat tidur. Beberapa di antara penghuninya mempunyai perlengkapan rumah tangga sederhana seperti *rice cooker* (penanak nasi), kipas angin, dan televisi. Secara umum, kondisi lingkungan di sekitar rumah tampak kotor dan kurang terawat. Mereka menggunakan kamar mandi dan jamban kolektif yang tidak terawat. Menu makan mereka sangat sederhana, begitupun dengan perilaku konsumsi pakaian mereka yang umumnya sangat hemat dengan jumlah terbatas.

3.2 Dampak KKG 2008/09 di Daerah Studi

Tidak semua responden pekerja dan peserta FGD mengetahui adanya KKG 2008/09. Beberapa responden pekerja mengetahui terjadinya KKG karena pihak perusahaan memberikan penjelasan kepada mereka dalam upaya antisipasi apabila KKG berkepanjangan. Sedikit saja dari mereka yang memahami bahwa KKG bermula dari krisis kredit perumahan yang terjadi di Amerika Serikat. Mayoritas responden pekerja hanya mengetahui bahwa sejak pertengahan 2008 hingga

awal 2009, harga barang kebutuhan pokok mengalami kenaikan tanpa mengetahui penyebab pastinya. Kenaikan harga-harga itu menyebabkan masyarakat mengurangi belanja sehari-hari. Akan tetapi, secara umum hal ini tidak banyak berpengaruh pada kondisi sosial-ekonomi mereka karena masyarakat sudah terbiasa menghadapi perubahan harga kebutuhan sehari-hari yang cenderung meningkat dari waktu ke waktu.

Semua informan yang diwawancarai di Kota Samarinda dan Kota Tangerang mengatakan bahwa KKG tidak begitu berpengaruh pada penghidupan masyarakat. Seorang pejabat Disnaker Samarinda (laki-laki, 20 Mei 2010), misalnya, menyatakan bahwa KKG tidak begitu terasa di Samarinda; tidak ada PHK massal yang dilakukan oleh perusahaan, tidak terlihat adanya penurunan daya beli masyarakat, dan kondisi keramaian di jalanan tampak biasa. Bahkan, terlihat banyak kendaraan roda empat dan roda dua baru. Seorang aparat RT di kelurahan lokasi studi di Samarinda mengatakan, "Dampak KKG tidak begitu dirasakan karena tidak terlihat adanya warung atau kios yang tutup dan masyarakat tetap bisa menyekolahkan anak atau bahkan bisa beli motor baru" (laki-laki, 21 Mei 2010). Seorang aparat kelurahan lokasi studi di Kota Tangerang (laki-laki, 3 Juni 2010) juga menyatakan bahwa KKG tidak berpengaruh pada kondisi sosial dan perekonomian masyarakat. Seorang aktivis lembaga swadaya masyarakat (LSM) di Samarinda (laki-laki, 38 tahun, 25 Mei 2010) menyatakan bahwa KKG hanya dirasakan oleh "pemain-pemain besar", sementara pada masyarakat biasa kurang atau tidak dirasakan.

Meskipun berbagai pihak menyatakan bahwa KKG tidak berdampak pada penghidupan masyarakat secara umum, para informan dan responden studi ini mengakui bahwa KKG sempat berpengaruh pada beberapa perusahaan yang kemudian memberi dampak lanjutan pada ketenagakerjaan dan sebagian pekerja. Tidak semua kegiatan usaha terkena dampak KKG. Kegiatan usaha yang terutama terkena dampak adalah industri yang berorientasi ekspor atau berbahan baku impor. Di Kota Tangerang, berbagai kegiatan industri seperti pabrik pakaian jadi (*garment*), sepatu, meubelair, pensil warna, dan kaleng kemasan yang hasilnya diekspor ke beberapa negara merupakan industri yang terkena dampak. Di Kota Samarinda, beberapa perusahaan yang terkena dampak KKG adalah perusahaan batu bara dan perkayuan yang mengalami penurunan permintaan dan harga, serta perusahaan pengemasan semen dan aspal yang mengalami peningkatan biaya produksi.

Dampak KKG pada beberapa perusahaan tersebut menyebabkan perusahaan yang bersangkutan melakukan pengurangan produksi. Sejalan dengan itu, perusahaan juga melakukan beberapa upaya efisiensi dengan mengurangi pekerja (pekerja kontrak atau borongan), merumahkan pekerja, mengurangi hari kerja (menerapkan hari libur tanpa upah: 1–2 minggu bekerja dan 1–2 minggu tidak bekerja), mengurangi jam kerja, menambah jumlah giliran kerja (*shift*) per hari dari 1–2 *shift* menjadi 2–3 *shift*. Hal tersebut selanjutnya berdampak pada pekerja karena kehilangan pekerjaannya, upahnya berkurang, atau kehilangan upah lemburnya.

Dampak KKG tersebut tidak berpengaruh luas karena hanya mengenai beberapa perusahaan atau sebagian kecil pekerja, dan berlangsung dalam waktu relatif singkat. Beberapa informan dan responden kajian ini menyatakan bahwa KKG hanya berdampak selama 1–3 bulan. Setelah itu, harga dan pesanan barang pulih kembali. Menurut seorang pengurus Apindo Kota Tangerang (laki-laki, wawancara 11 Juni 2010), dampak KKG hanya berupa gejolak kecil pada akhir 2008 hingga awal 2009; setelah itu keadaan normal kembali.

Kotak 1
Pengalaman Para Pekerja di Perusahaan Terkait KKG dan Dampak KKG terhadap Ketenagakerjaan

- Seorang perempuan di Samarinda (28 tahun, wawancara 21 Mei 2010) menyatakan bahwa konsumsi pangan keluarganya tidak mengalami perubahan.
- Seorang responden laki-laki di Samarinda (29 tahun, wawancara 21 Juni 2010) bahkan tidak tahu sama sekali tentang KKG dan menyatakan bahwa tidak ada perubahan pada penghidupan rumah tangganya.
- Seorang pekerja perusahaan pensil warna di Tangerang (perempuan, 24 tahun, wawancara 9 Juni 2010) mengatakan bahwa pada saat krisis, dia merasakan sedikit dampak, yaitu dirumahkan selama sebulan, tetapi kemudian dipanggil untuk bekerja lagi. Dia juga mengatakan bahwa selama KKG, tidak pernah ada PHK.
- Seorang pekerja meubel di Tangerang (perempuan, 21 tahun, wawancara 9 Juni 2010) mengatakan bahwa dia tidak memahami KKG, tetapi beban pekerjaan di tempatnya bekerja mengalami penurunan sehingga dia diminta mengerjakan apa saja, seperti menyapu. Selain itu, ia juga merasakan harga berbagai barang kebutuhan sehari-hari menjadi mahal.
- Seorang pekerja di Tangerang (laki-laki, 27 tahun, wawancara 11 Juni 2010) menjelaskan bahwa KKG 2008/09 menyebabkan penurunan produksi sehingga perusahaan meniadakan jam lembur. Hal ini berlangsung selama kurang lebih satu tahun dan saat ini sudah kembali normal. KKG hanya berdampak sedikit bagi pekerja, yaitu berupa kenaikan harga sembako, tetapi tidak sampai mengubah pola makan keluarga.
- Seorang pekerja di Tangerang (laki-laki, 33 tahun, wawancara 14 Juni 2010) menyatakan bahwa KKG 2008/09 berdampak pada penurunan produksi di perusahaan tempatnya bekerja karena harga bahan baku yang mahal, sementara harga jual tidak bisa dinaikkan. Lembur hanya berlaku maksimum 3 jam dengan sistem pembayaran ”jam hidup”, yaitu Rp9.600 untuk jam pertama, Rp12.000 untuk jam kedua, dan Rp15.000 untuk jam ketiga. Responden menilai penghasilannya menurun karena pengurangan jam lembur dan peningkatan biaya kebutuhan sehari-hari. Untuk penghematan, dia melakukan sedikit perubahan pola makan dalam keluarganya.
- Seorang responden di Tangerang (laki-laki, 31 tahun, wawancara 11 Juni 2010) menyatakan bahwa dampak KKG pada perusahaan garmen dan sepatu sangat kuat dirasakan sehingga beberapa di antaranya sampai pada taraf yang berat dan menghentikan produksi. Situasi tersebut berpengaruh pada usaha responden. Sebelumnya, responden berwirausaha membuat berbagai barang yang terbuat dari kain dan kulit sintetik, seperti bungkus telepon genggam. Ketika terjadi KKG, usahanya bangkrut karena bahan baku dari limbah pabrik garmen dan sepatu tidak lagi tersedia akibat pabriknya tutup.
- Seorang pekerja di Tangerang (perempuan, 34 tahun, wawancara 13 Juni 2010) menjelaskan bahwa sebagai dampak KKG, perusahaan tempatnya bekerja merumahkan 30% pekerjanya dengan memberi upah 50% dari upah normal selama tiga bulan. Ia juga merasakan adanya krisis dalam bentuk kenaikan harga berbagai kebutuhan sehari-hari. Untuk penghematan, ia mengurangi kebiasaan jalan dan membeli mainan anak.

Karena dampak KKG berlangsung singkat, sebuah perusahaan yang terdampak bahkan belum sempat menerapkan kebijakan yang telah direncanakan. Seorang PUK (laki-laki, wawancara 15 Juni 2010) menceritakan bahwa perusahaan tempatnya bekerja terkena dampak KKG dan sudah terdapat pemahaman yang sama antara manajemen perusahaan dan PUK bahwa penyelamatan perusahaan adalah juga penyelamatan pekerja. Kebijakan yang mereka persiapkan dalam rangka mengantisipasi dampak KKG adalah dengan tidak memberlakukan upah minimum regional (UMR), mengurangi pekerja kontrak, dan mengurangi pekerja suami-istri. Namun, semua itu pada akhirnya dapat dikatakan tidak pernah dilakukan. Kotak 1 memberi gambaran berbagai pengalaman pekerja di beberapa perusahaan terkait KKG dan dampak KKG terhadap ketenagakerjaan.

IV. KONDISI KETENAGAKERJAAN DI DAERAH STUDI

Bab ini mengetengahkan beberapa pokok bahasan yang meliputi gambaran umum kondisi ketenagakerjaan di kedua daerah studi, kesempatan kerja dan keberlangsungan pekerjaan, perkembangan hubungan kerja, dan kondisi kehidupan pekerja muda. Berbagai ulasan dan analisis di dalam bab ini disajikan untuk memberikan potret lebih utuh tentang beragam aspek penting di dalam kondisi ketenagakerjaan yang saling berhubungan dan sulit dipahami apabila dilihat secara terpisah. Hal ini mencakup keterkaitan *supply-demand* (penawaran-permintaan) tenaga kerja, sektor usaha yang tersedia, regulasi ketenagakerjaan dan implementasinya, serta kondisi sosial-ekonomi yang dialami oleh tenaga kerja, khususnya kelompok tenaga kerja muda.

4.1 Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan

4.1.1 Kota Samarinda

Pada Agustus 2008, penduduk usia kerja atau penduduk yang berumur 15 tahun ke atas di Provinsi Kaltim mencapai 2.203.411 jiwa. Distribusi penduduk usia kerja di provinsi ini tidak merata (BPS Provinsi Kaltim, 2009). Kota Samarinda sebagai ibu kota provinsi memiliki penduduk usia kerja terbesar, yaitu 434.603 jiwa. Daerah lain yang tergolong mempunyai penduduk usia kerja tinggi adalah Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kota Balikpapan. Di sisi lain, Kabupaten Malinau yang merupakan kabupaten hasil pemekaran dari Kabupaten Bulungan, misalnya, hanya memiliki penduduk usia kerja kurang dari 40.000 jiwa. Ketimpangan sebaran penduduk usia kerja ini disebabkan oleh dua hal utama. *Pertama*, dari sisi pembangunan infrastruktur, wilayah selatan Provinsi Kaltim relatif lebih maju daripada wilayah utaranya. Perkembangan wilayah selatan ini didukung oleh ketersediaan jaringan jalan raya yang menghubungkan berbagai daerah sentra industri dan perdagangan seperti Kota Samarinda, Kota Balikpapan dan Kabupaten Kutai Kartanegara. Dalam banyak hal, fenomena ini juga menunjukkan kecenderungan makin maraknya pertumbuhan ekonomi berbasis perkotaan di Indonesia (World Bank, 2009). *Kedua*, wilayah selatan memiliki tingkat kesuburan yang lebih baik daripada wilayah utara yang sebagian besar merupakan area hutan lindung yang jarang ditempati penduduk (Ooesternan, 1999).

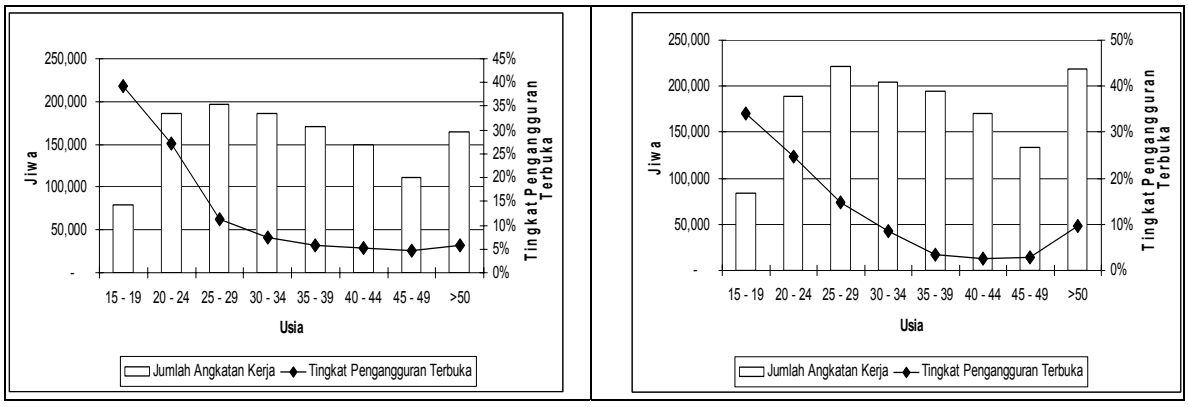
Dengan memperhitungkan penduduk usia kerja berdasarkan kelompok usia, proporsi usia muda (15–24 tahun) dan dewasa muda (25–34 tahun) relatif lebih besar daripada kelompok usia dewasa (di atas 35 tahun). Sekitar 53% penduduk usia kerja merupakan gabungan penduduk usia muda dan dewasa muda. Pola komposisi dengan proporsi usia muda dan dewasa muda mendominasi penduduk usia kerja terjadi di seluruh kabupaten dan kota di Provinsi Kaltim terutama di Kota Samarinda, Kota Balikpapan, dan Kabupaten Kutai Kartanegara (BPS Provinsi Kaltim, 2009). Meskipun demikian, perlu dipahami bahwa tidak semua penduduk usia kerja di Provinsi Kaltim merupakan kelompok angkatan kerja. Sesuai dengan definisi yang dirumuskan BPS, penduduk usia kerja terdiri atas kelompok *angkatan kerja* dan *bukan angkatan kerja*. Selanjutnya, kelompok angkatan kerja terdiri atas kelompok yang *bekerja* dan kelompok yang sedang *mencari pekerjaan* atau *menganggur*.

Dengan memperhitungkan proporsi angkatan kerja ke dalam jumlah penduduk usia kerja, terlihat bahwa Kabupaten Kutai Kartanegara, Kota Balikpapan, dan Kota Samarinda merupakan tiga daerah yang memiliki proporsi angkatan kerja tinggi di Provinsi Kaltim. Kota Samarinda yang merupakan lokasi studi ini memiliki angkatan kerja tertinggi dari sisi jumlah jiwa, yaitu mencapai 267.593 jiwa, sementara Kabupaten Malinau sekalipun merupakan kabupaten dengan persentase angkatan kerja paling tinggi (78%), jumlahnya paling rendah, yaitu kurang dari 29.000 jiwa (BPS Provinsi Kaltim, 2009).

Dari sisi ketenagakerjaan, paling tidak terdapat beberapa hal penting yang dapat disimpulkan dari informasi ini. *Pertama*, tingginya jumlah angkatan kerja di Kota Samarinda, Kota Balikpapan, dan Kabupaten Kutai Kartanegara menunjukkan dampak langsung dari tumbuhnya ekonomi yang berbasis perkotaan di Indonesia (World Bank, 2009). Seperti akan dibahas lebih jauh pada bagian berikutnya, Kota Samarinda menawarkan beragam jenis usaha yang mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja daripada daerah lainnya di sektor jasa, perdagangan, pertambangan, dan industri pengolahan. *Kedua*, tingginya serapan angkatan kerja di berbagai sektor tersebut juga didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjawab peluang kesempatan kerja di beragam sektor tersebut. Sebanyak 41% angkatan kerja di kota tersebut adalah lulusan pendidikan SMA atau sederajat (BPS Kota Samarinda, 2009). *Ketiga*, rendahnya jumlah angkatan kerja di Kabupaten Malinau, selain disebabkan oleh rendahnya jumlah penduduk di daerah tersebut, juga karena sebagian besar wilayah kabupaten tersebut (90%) adalah area hutan. Implikasi langsung dari hal ini adalah hambatan bagi berkembangnya sektor usaha yang dapat menyerap tenaga kerja.

Di sisi lain, sekalipun persentase angkatan kerja di Kota Balikpapan, Kota Samarinda, dan Kabupaten Kutai Kartanegara cukup tinggi, persentase TPT di ketiga daerah tersebut juga tinggi. Angka TPT ketiga daerah ini bahkan lebih tinggi daripada angka TPT nasional, yaitu masing-masing mencapai 16%, 12%, dan 9,8%, sementara angka TPT nasional sebesar 7,87% (BPS Provinsi Kaltim, 2009).

Bila dikaji lebih lanjut, tampak bahwa angka TPT paling tinggi ditemukan pada kelompok angkatan kerja berusia 15–19 tahun, 20–24 tahun, dan 25–29 tahun. Angka TPT untuk kelompok usia 15–19 bahkan dua kali lebih besar daripada angka TPT kelompok usia 25 tahun ke atas. Selama dua tahun berturut-turut, kondisi tersebut tidak mengalami perubahan yang berarti (Gambar 7).



Gambar 7. Jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran terbuka di Kaltim, Agustus 2007 dan 2008

Sumber: BPS Provinsi Kaltim, 2009.

Bila dilihat dari sisi *supply* tenaga kerja, salah satu penyebab tingginya tingkat pengangguran adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Data per Agustus 2008 menunjukkan bahwa hanya 7% penduduk usia kerja di Provinsi Kaltim menamatkan pendidikan tinggi. Sebagian besar penduduk usia kerja di provinsi ini merupakan lulusan pendidikan dasar, yaitu SD (27%) dan SMP (23%). Fenomena rendahnya jumlah lulusan pendidikan tinggi juga tampak nyata pada kelompok angkatan kerja di Provinsi Kaltim. Sebagian besar angkatan kerja di provinsi ini (53%) adalah lulusan pendidikan dasar. Meskipun demikian, proporsi lulusan pendidikan menengah terhadap jumlah angkatan kerja di Provinsi Kaltim cukup tinggi, yaitu mencapai 41%; hampir dua kali lipat lebih tinggi daripada persentase pendidikan terakhir angkatan kerja di tingkat nasional yang mencapai 22% (BPS Provinsi Kaltim, 2009).

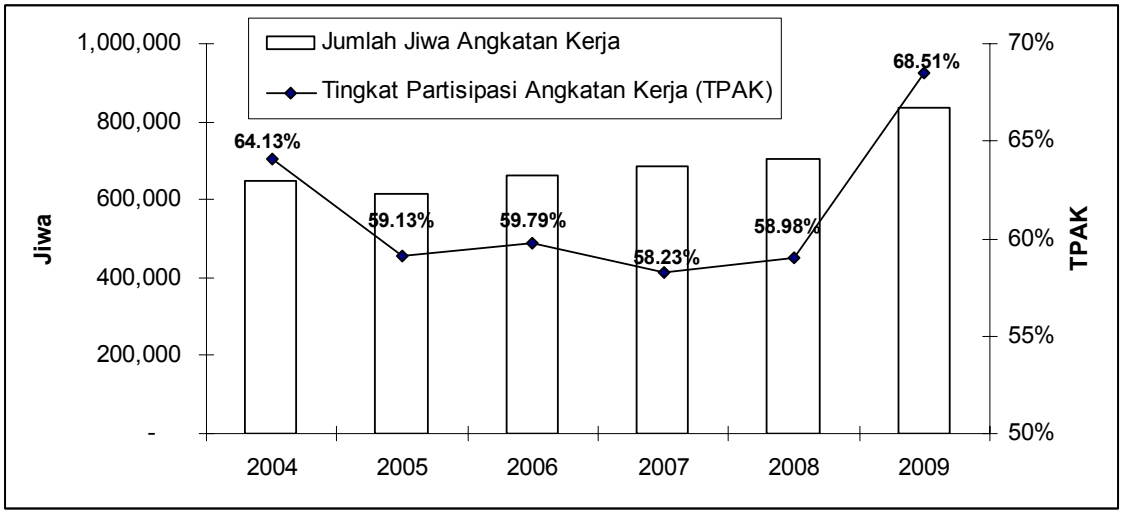
Di sisi *demand*, tingginya angka TPT di Provinsi Kaltim disebabkan oleh berkurangnya sektor usaha kunci yang memiliki serapan tenaga kerja tinggi, seperti industri pengolahan kayu yang pernah berkembang pesat dari tahun 1970-an hingga tahun 1990-an. Sementara itu, jenis usaha yang saat ini mulai berkembang seperti pertambangan batu bara dan emas memiliki kapasitas penyerapan tenaga kerja yang rendah/terbatas.

Proporsi pekerja laki-laki dan perempuan per subsektor ekonomi di seluruh wilayah di Provinsi Kaltim memperlihatkan bahwa jumlah pekerja laki-laki jauh lebih banyak daripada jumlah pekerja perempuan. Hal yang sama terlihat juga pada komposisi angkatan kerja (BPS Provinsi Kaltim, 2009). Berdasarkan kedua hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa (i) keterwakilan kelompok perempuan dalam angkatan kerja di Provinsi Kaltim masih rendah dan (ii) keterserapan kelompok perempuan dalam berbagai kegiatan ekonomi juga rendah.

4.1.2 Kota Tangerang

Sampai Agustus 2008, jumlah penduduk berusia 15 tahun ke atas di Provinsi Banten mencapai 6.674.895 jiwa. Kota Tangerang yang menjadi lokasi penelitian menempati urutan ke-2 dalam hal jumlah penduduk usia kerja, yaitu sebanyak 1.105.301 jiwa (BPS Provinsi Banten, 2008).

Dari jumlah penduduk usia kerja, persentase penduduk yang masuk ke dalam kelompok angkatan kerja di Provinsi Banten mencapai lebih dari 60% di setiap kabupaten/kota (BPS Provinsi Banten, 2008). Tingginya jumlah penduduk usia kerja di Provinsi Banten terutama dipengaruhi oleh posisi provinsi ini yang berbatasan langsung dengan Provinsi DKI Jakarta dan Pulau Sumatra sehingga posisi ekonomi provinsi ini menjadi tinggi. Posisi strategis ini membuat Provinsi Banten berfungsi sebagai tempat alternatif investasi industri sekaligus distributor pemenuhan kebutuhan untuk Pulau Sumatra. Implikasinya, Provinsi Banten, terutama Kota Tangerang dan sekitarnya, menjadi tujuan tenaga kerja dari berbagai daerah untuk mencari pekerjaan. Perkembangan sektor industri di provinsi ini mendorong berkembangnya sektor-sektor ekonomi lain, seperti perdagangan, hotel dan restoran, serta transportasi dan komunikasi. Dari sisi serapan angkatan kerja, hal ini tercermin dengan adanya kecenderungan pertambahan jumlah angkatan kerja dan TPAK di Kota Tangerang selama enam tahun terakhir (Gambar 8).

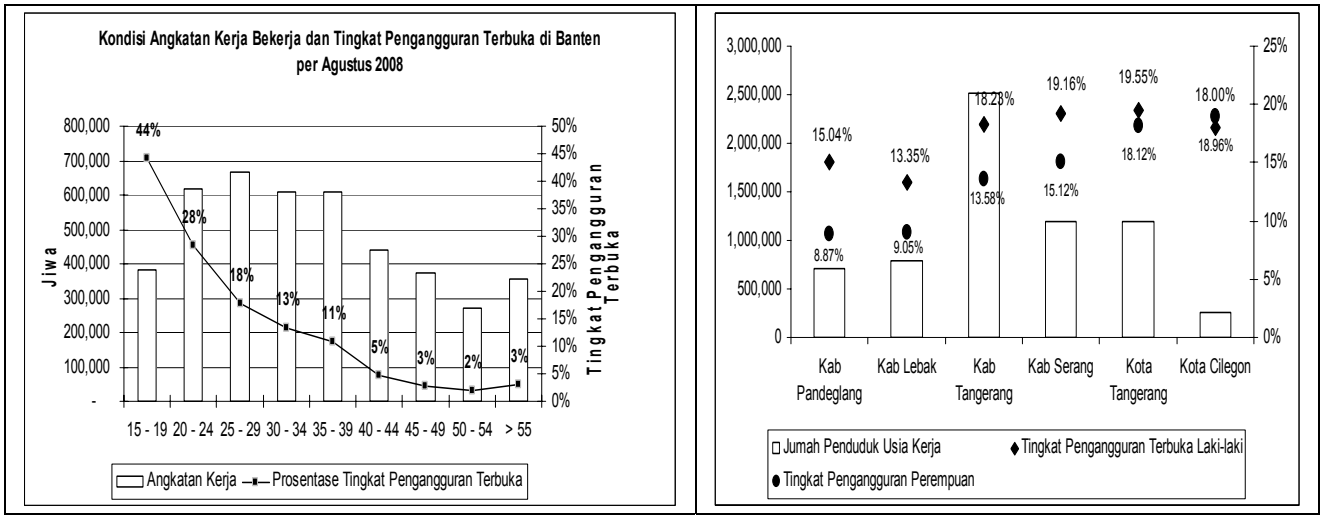


Gambar 8. Kecenderungan pertambahan jumlah angkatan kerja dan TPAK di Kota Tangerang, 2004–2009

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, 2009.

Meskipun persentase angkatan kerja di Provinsi Banten cukup tinggi, angka TPT-nya juga tinggi. Di Kabupaten Tangerang yang merupakan daerah dengan serapan angkatan kerja paling tinggi, angka TPT-nya mencapai lebih dari 15%, hampir dua kali lipat lebih tinggi daripada angka TPT tingkat nasional, sementara di Kota Tangerang, angka TPT-nya bahkan mencapai lebih dari 18% (BPS Provinsi Banten, 2008).

Sekalipun kelompok usia muda dan dewasa muda merupakan kelompok penduduk usia kerja terbesar (54%), angka TPT terbesar di Provinsi Banten justru terjadi pada kelompok usia produktif. Angka TPT paling tinggi berada pada kelompok usia 15–19 tahun yang mencapai 44%, diikuti oleh kelompok usia 20–24 tahun (28%), kelompok usia 25–29 tahun (18%), dan kelompok usia 35–39 tahun (11%). Selain itu, bila dilihat dari komposisi penganggur berdasarkan jenis kelamin, angka TPT laki-laki lebih tinggi daripada angka TPT perempuan (Gambar 9).



Gambar 9. Kondisi angkatan kerja yang bekerja dan TPT serta TPT berdasarkan jenis kelamin di Provinsi Banten per Agustus 2008

Sumber: BPS Provinsi Banten, 2008.

Tidak berbeda dengan fenomena di Provinsi Kaltim, penyebab tingginya angka pengangguran dari sisi *supply* di Provinsi Banten adalah rendahnya kualitas pendidikan angkatan kerja. Mayoritas pekerja di Provinsi Banten (51%) hanya menamatkan pendidikan dasar, yaitu 33% lulusan SD dan 18% lulusan SMP, sementara jumlah pekerja yang menamatkan pendidikan SMA hanya 26% (BPS Provinsi Banten, 2008).

Dari sisi *demand*, dalam rangka memenuhi standar International Organization for Standardization (ISO), beberapa tahun terakhir ini, perusahaan hanya merekrut tenaga kerja lulusan SMA. Sebagian besar angkatan kerja lulusan SMA di Kota Tangerang bekerja di sektor industri, perdagangan, rumah makan, dan akomodasi. Praktik umum untuk merekrut tenaga kerja lulusan SMA dengan sendirinya juga menjadi persyaratan perusahaan *outsourcing* dalam menerima calon tenaga kerja. Kondisi ini tentu saja berakibat pada sulitnya angkatan kerja di Kota Tangerang dalam memperoleh pekerjaan karena sebagian besar dari mereka hanya berpendidikan tingkat pendidikan dasar. Hal lain yang juga cukup berpengaruh pada tingginya angka pengangguran di Kota Tangerang adalah keberadaan pekerja yang kebanyakan berstatus pekerja kontrak harian atau borongan. Status seperti ini mengurangi tingkat keberlangsungan pekerjaan karena pekerja dapat dengan mudah diputus kontrak kerjanya, meskipun mereka mempunyai pengalaman kerja yang panjang.

4.2 Kesempatan Kerja

4.2.1 Kota Samarinda

Pertumbuhan ekonomi tinggi yang ditandai dengan tumbuhnya ratusan unit usaha di sektor perdagangan dan industri ternyata tidak dengan serta-merta diikuti oleh tingginya kesempatan kerja yang mampu menyerap angkatan kerja yang tersedia. Hasil wawancara dan FGD selama penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak angkatan kerja, terutama usia muda, yang menganggur. Secara umum, responden wawancara mendalam dan peserta FGD mengeluhkan sulitnya mendapatkan pekerjaan. Hal ini berbeda dengan kondisi sekitar sepuluh tahun yang lalu. Pada waktu itu, setiap orang yang mau bekerja dapat dengan mudah memperoleh pekerjaan. Jumlah pabrik pengolahan kayu saat itu mencapai lebih dari 150 buah dan beberapa pabrik berskala besar berdiri di sepanjang Sungai Mahakam yang kini telah dipugar menjadi Taman Kota (pengurus SP, laki-laki, Kota Samarinda, wawancara 20 Mei 2010 dan seorang responden, laki-laki, Kota Samarinda, wawancara 21 Mei 2010). Untuk menjadi pekerja pabrik, seseorang cukup datang langsung ke pabrik dengan membawa kartu tanda penduduk (KTP) tanpa perlu menunjukkan ijazah. Bahkan, sekalipun seorang calon pekerja tidak lulus pendidikan SD, sepanjang ia memiliki KTP, ia bisa mendapatkan pekerjaan. Pada periode tersebut, setiap pagi dan senja, ribuan pekerja pabrik pengolahan kayu datang dan pergi untuk bekerja (Kaltimpost, 2010). Saat ini, hanya delapan perusahaan yang masih beroperasi. Itu pun dengan kapasitas produksi yang menurun (pengurus SP, laki-laki, Kota Samarinda, wawancara 20 Mei 2010).

Industri pengolahan kayu yang meliputi beragam jenis pekerjaan dari hulu ke hilir (penebangan dan pengangkutan batang kayu, pengeringan bahan, pembuatan bermacam produk, dan pengepakan dan pengiriman barang) membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar. Pesatnya perkembangan industri pada 1980-an mendorong perusahaan-perusahaan untuk memobilisasi ribuan pekerja dari luar daerah, termasuk dari Jawa Tengah dan Jawa Timur. Kedatangan mereka kerap kali juga difasilitasi oleh para transmigran dari Pulau Jawa yang sudah menetap di Kota Samarinda sejak bertahun-tahun sebelumnya (ketua RT, laki-laki, 57 tahun, Kota Samarinda, wawancara 22 Mei 2010). Khusus di Kecamatan Palaran yang merupakan lokasi penelitian ini, pernah ada 23 perusahaan pengolahan kayu dan sekitar 70% pekerjanya adalah perempuan; lebih dari separuhnya adalah pendatang yang terutama berasal dari Jawa dan Sulawesi. Kini perusahaan yang masih beroperasi di kecamatan ini tinggal dua buah (pengurus SP, laki-laki, Kota Samarinda, wawancara 20 Mei 2010).

Sebagai akibat langsung dari penutupan ratusan perusahaan yang terjadi pada awal sampai pertengahan 2000-an, jumlah penduduk mengalami penurunan karena banyak tenaga kerja yang kembali ke daerah asalnya. Seperti diceritakan oleh seorang pejabat Kecamatan Palaran bahwa pada awal 2000-an, jumlah penduduk Kelurahan Bukuan mencapai 27.000 jiwa. Jumlah tersebut kemudian merosot dari tahun ke tahun dan kini hanya tersisa 14.000 jiwa (laki-laki, wawancara 20 Mei 2010). Hal tersebut selanjutnya berdampak pada menurunnya tingkat hunian rumah/kamar kontrakan yang kemudian berpengaruh pada penghasilan penduduk. Seorang responden menuturkan bahwa dengan banyaknya mantan pekerja yang pulang ke daerah asalnya, kampung menjadi sepi dan rumah/kamar kontrakan banyak yang kosong, seperti kontrakan di sebelah rumahnya; dari 14 kamar yang dulunya terisi penuh, sekarang hanya terisi 2 kamar (perempuan, 35 tahun, Kota Samarinda, wawancara 21 Mei 2010). Di samping berkurangnya jumlah penduduk, akibat lain terkait dengan ketenagakerjaan adalah berkurangnya lapangan kerja.

Di balik cerita penutupan berbagai perusahaan pengolahan kayu, pada pertengahan Mei 2010, koran di Samarinda memberitakan bahwa polisi mengamankan 23.000 batang kayu ilegal. Hal ini paling tidak menunjukkan adanya sejumlah bahan baku yang dapat dieksploitasi oleh beberapa pabrik pengolahan kayu yang masih beroperasi di Provinsi Kaltim. Seperti dijelaskan oleh seorang

informan, "Ini suatu jumlah yang banyak sekali. Dari mana sumber *log* [gelondongan]tersebut, dan siapa yang melakukan? Berarti masih tersedia cukup banyak kayu di Kaltim ini" (pengurus Apindo Kota Samarinda, laki-laki, wawancara 25 Mei 2010).

Sebagian jawaban dari pertanyaan pengurus Apindo tersebut diperoleh dari dua orang dosen Universitas Mulawarman, Kota Samarinda (keduanya laki-laki, wawancara 26 Mei 2010). Mereka mengatakan bahwa ketika perusahaan makin sulit mendapatkan bahan baku yang legal, ditambah rumitnya memperoleh sertifikat kayu legal, di pasar ternyata tetap tersedia dan mudah untuk mendapatkan kayu hasil penebangan ilegal. Ada juga perusahaan yang bekerja sama dengan masyarakat (adat) untuk melakukan penebangan hutan yang kemudian dijual kepada perusahaan yang bersangkutan. Bahkan, menurut seorang aktivis LSM, "beberapa perusahaan mulai menebang pohon di hutan larangan yang di pasar disebut sebagai kayu 'spanyol' alias 'separo nyolong'" (laki-laki, Kota Samarinda, wawancara 26 Mei 2010).

Hal yang menarik dan cukup penting dari informasi tersebut adalah bahwa ada *tradeoff* (tarik-menarik) antara kesempatan kerja dan kerusakan lingkungan yang diakibatkan oleh praktik *illegal logging* (pembalakan liar). Dengan kata lain, untuk mempertahankan operasionalisasi perusahaan yang berimplikasi langsung pada keberlangsungan pekerjaan bagi para pekerja, biaya yang harus ditanggung adalah penebangan hutan yang tidak mempertimbangkan fungsi hidrolisis dan fungsi klimatologis hutan.

Saat ini, sekalipun usaha pengolahan kayu mengalami penurunan, baik dari segi volume produksi maupun serapan tenaga kerja, sektor ini masih cukup menjanjikan, terutama bagi calon tenaga kerja yang tinggal di sekitar lokasi pabrik yang masih beroperasi. Selain itu, seiring dengan menjamurnya usaha pertambangan di Provinsi Kaltim, peluang bekerja di sektor ini cukup tersedia. Meskipun demikian, sektor ini hanya menampung sejumlah tenaga kerja yang terbatas dari sisi jumlah, ragam keahlian, dan jenis kelamin. Berbeda dengan usaha pengolahan kayu yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah ribuan, sektor pertambangan hanya membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah ratusan yang sebagian besar adalah laki-laki. Selain itu, dibutuhkan keahlian tertentu untuk dapat bekerja di sektor ini. Seperti dikemukakan oleh salah seorang responden, "Kalau di tambang itu, harus punya *skill* [keterampilan], Pak" (perempuan, 23 tahun, Kota Samarinda, wawancara 24 Mei 2010). Konfirmasi selanjutnya menunjukkan bahwa yang dimaksud dengan *skill* adalah kemampuan untuk mengendarai truk atau mengoperasikan alat-alat berat. Sektor yang juga cukup banyak menyerap tenaga kerja muda sebagaimana disampaikan oleh peserta FGD di Kelurahan Rawa Makmur adalah hotel, mal, dan kompleks pertokoan yang berpusat di Kota Samarinda (FGD bersama tenaga kerja lulusan SMP ke bawah, Kota Samarinda, 24 Mei 2010).

Peluang pekerjaan lain yang sebetulnya cukup terbuka, khususnya di sekitar Kelurahan Bukuan, adalah sektor transportasi terutama dengan mulai beroperasinya Terminal Peti Kemas (TPK) Palaran (pejabat Kecamatan Palaran, laki-laki, wawancara 20 Mei 2010). Pengoperasian TPK Palaran dilakukan dengan sistem konsorsium yang terdiri atas PT. Pelabuhan Samudera Palaran yang merupakan anak perusahaan PT. Samudera Indonesia (SI), PT. Pelabuhan Indonesia IV, dan Pemerintah Kota Samarinda dengan model pengoperasian *Built, Transfer, Operate* (BTO) atau Bangun, Serah, Kelola (BSK) selama 50 tahun (Bataviase, 2010). Menurut penjelasan Direktur PT. SI, serapan tenaga kerja lokal di TPK ini mencapai 60%, sisanya berasal dari Surabaya, Makassar, dan Jakarta. Di kemudian hari, apabila alih teknologi berjalan dengan baik, seluruh pekerja di TPK Palaran akan berasal dari wilayah setempat (Pemerintah Kota Samarinda, 2010). Penyerapan tenaga kerja lokal tersebut, antara lain, dilakukan melalui aparat kelurahan yang sudah mulai membuat daftar calon tenaga kerja. Meskipun demikian, bagi penduduk lokal, kesempatan mendapatkan pekerjaan di TPK Palaran dirasakan masih terbatas. Seperti dituturkan oleh beberapa responden yang tinggal di Kelurahan Bukuan, manajemen TPK masih memprioritaskan calon tenaga kerja dari luar Kelurahan Bukuan (aparat kelurahan, laki-laki, 25 dan 31 tahun, wawancara 25 Mei 2010).

Dari hasil FGD dan wawancara mendalam, terungkap bahwa di saat sulit memperoleh pekerjaan tersebut, keberadaan koneksi menjadi faktor penting dalam mendapatkan pekerjaan, terutama dalam lima tahun terakhir ini. Sistem perekrutan melalui koneksi tercipta karena adanya hubungan kekerabatan, pertemanan, atau kesamaan suku dan agama. Semakin tinggi jabatan koneksinya (seperti kepala bagian atau bagian personalia), semakin besar pula kemungkinan memperoleh pekerjaan. Sebagian besar responden pekerja atau mantan pekerja menyatakan bahwa mereka memperoleh pekerjaan melalui saudara, kenalan, atau tetangga yang sudah bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Sebagian dari mereka tidak memberi balas jasa apapun, terutama jika koneksinya adalah saudara. Sebagian lainnya memberi imbalan atau ucapan terima kasih seikhlasnya berkisar antara Rp100.000–Rp500.000. Praktik pemberian imbalan tidak mengikat seperti ini biasanya terjadi dalam usaha perkayuan untuk pekerja kontrak atau borongan di bagian produksi. Untuk menjadi satpam dan *office boy* (pesuruh kantor) melalui perusahaan *outsourcing*, biasanya ditetapkan sejumlah uang imbalan dalam jumlah yang cukup besar, yaitu bisa mencapai 2 juta rupiah. Bahkan, untuk dapat bekerja di sektor lain seperti sektor pertambangan, imbalan yang ditetapkan lebih besar lagi, yaitu sekitar 2,5 juta rupiah. Diperoleh informasi bahwa di sebuah lokasi pertambangan, imbalan tersebut ditetapkan oleh forum warga di lokasi pertambangan yang sekaligus bertindak sebagai penyalur pekerja.

Faktor asal daerah calon tenaga kerja, yaitu sebagai pendatang atau penduduk setempat, juga memengaruhi kesempatan memperoleh pekerjaan. Pendatang dinilai mempunyai kesempatan kerja yang lebih baik. Menurut seorang pengurus RT di Kelurahan Rawa Makmur, pendatang dewasa rata-rata berpendidikan SMP–SMA dan anaknya berpendidikan SMA atau sebagian kecil sarjana/masih kuliah, sedangkan penduduk asli rata-rata hanya tamatan SD–SMP dan anaknya juga banyak yang putus SMP (laki-laki, 40 tahun, wawancara 21 Mei 2010). Sebagian responden berpendapat bahwa di Samarinda, jumlah tenaga kerja pendatang lebih banyak karena mereka mempunyai lebih banyak kesempatan. Selain karena tingkat pendidikannya relatif lebih tinggi, kinerja kerjanya juga lebih baik karena terdorong oleh tujuan untuk mencari penghidupan yang lebih baik. Sebaliknya, masyarakat setempat cenderung berprinsip bekerja setelah uang habis.

Hasil FGD juga mengungkapkan tiga faktor penting lain yang memengaruhi besarnya kemungkinan seorang calon tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan.

a) Usia
   Kelompok usia muda lebih mudah memperoleh pekerjaan daripada kelompok usia lainnya. Calon tenaga kerja pada kelompok usia ini dianggap lebih kuat secara fisik dan umumnya telah menempuh tingkat pendidikan yang memadai. Mereka lebih mudah diterima bekerja sebagai pelayan toko di mal-mal yang mulai beroperasi di Kota Samarinda. Sebaliknya, kelompok usia tua relatif sulit mendapat pekerjaan mengingat keterbatasan fisik sehingga dinilai kurang produktif.

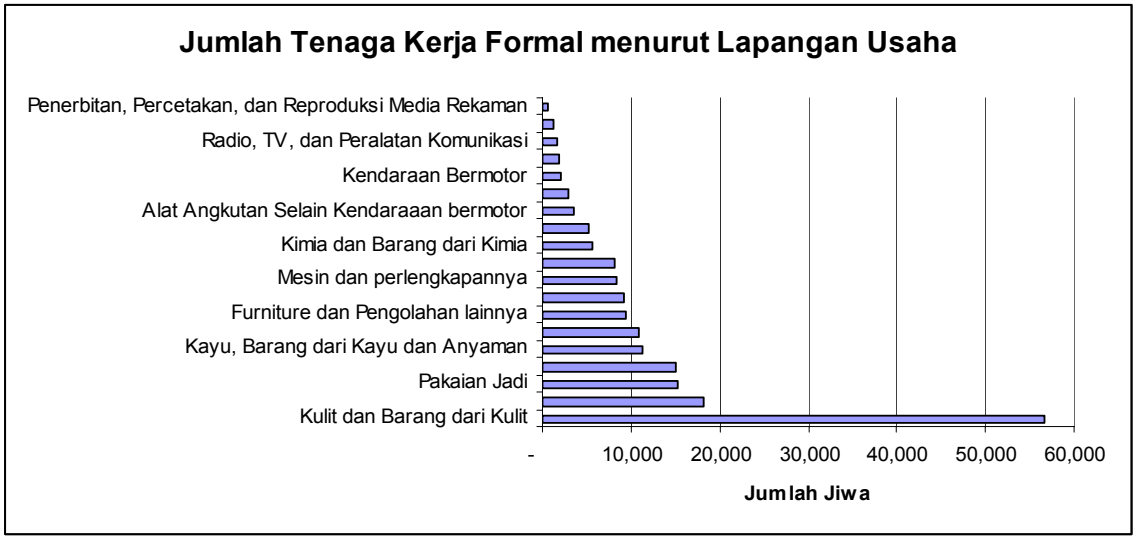
b) Jenis Kelamin
   Kelompok perempuan relatif memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan kelompok laki-laki. Hasil FGD mengungkapkan bahwa ada anggapan umum di antara perusahaan pengolahan kayu bahwa pekerja perempuan lebih rajin, teliti, dan tunduk kepada aturan atau atasan. Hal ini berbeda dengan pekerja laki-laki yang cenderung tidak teliti, sering mangkir, dan berani menentang atasan. Akan tetapi, di sektor pertambangan, pekerja laki-laki lebih banyak dibutuhkan karena jenis pekerjaannya lebih sesuai dengan keadaan fisik dan keterampilan laki-laki.

c) Tingkat Pendidikan
   Seiring dengan menjamurnya perusahaan *outsourcing*, saat ini, persyaratan untuk memasuki dunia kerja tidak semudah satu dekade yang lalu. Saat ini, tingkat pendidikan yang harus dipenuhi oleh pelamar pekerjaan ke perusahaan *outsourcing* adalah SMA sehingga kesempatan kerja di sektor formal bagi yang berpendidikan SMP atau lebih rendah sangat terbatas.

Kecenderungan semakin banyaknya lulusan SMA yang dipekerjakan di lingkungan dunia usaha di Samarinda juga disebutkan oleh beberapa responden lainnya. Seorang pekerja di perusahaan kayu, misalnya, menyebutkan bahwa pada saat ia mulai bekerja di perusahaan tersebut pada 2000, jumlah pekerja lulusan SMP lebih banyak daripada jumlah pekerja lulusan SMA, tetapi saat ini, jumlah pekerja lulusan SMA hampir sama banyaknya dengan lulusan SMP dan sebagian besar dari mereka adalah pekerja baru (laki-laki, 30 tahun, wawancara 21 Mei 2010).

4.2.1 Kota Tangerang

Sebagai sebuah kawasan industri yang tumbuh pesat, Kota Tangerang menawarkan peluang kerja yang cukup menjanjikan. Beberapa jenis lapangan usaha yang saat ini menyerap cukup banyak tenaga kerja adalah industri kulit dan barang dari kulit (Gambar 10).



Gambar 10. Jumlah tenaga kerja formal menurut lapangan usaha

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, 2009.

Secara khusus, di Kelurahan Manis Jaya dan Kelurahan Pasir Jaya, Kecamatan Jatiuwung, yang merupakan lokasi penelitian, terdapat masing-masing 136 dan 86 perusahaan yang memproduksi beragam jenis barang, seperti tali/benang, pipa/selang, onderdil/ban kendaraan, sepatu, dan perabot rumah tangga (Pemerintah Kelurahan Manis Jaya, 2009b; Pemerintah Kelurahan Pasir Jaya, 2009). Kondisi demikian telah menarik para pencari kerja dari berbagai daerah, baik di Jawa maupun luar Jawa, untuk menjadi tenaga kerja di Kota Tangerang sehingga selanjutnya menyebabkan semakin ketatnya tingkat persaingan untuk memperoleh pekerjaan.

Responden wawancara mendalam dan para peserta FGD mengemukakan bahwa untuk mendapatkan pekerjaan di pabrik atau perusahaan mulai dirasakan sulit sejak 2005. Sebelumnya, angkatan kerja relatif mudah memperoleh pekerjaan dengan melamar atau datang langsung ke perusahaan. Persyaratannya relatif mudah, yaitu cukup membawa KTP tanpa surat lamaran dan batasan tingkat pendidikan belum terlalu ketat sehingga angkatan kerja tamatan SD pun mudah memperoleh pekerjaan. Sejak 2005, umumnya pabrik/perusahaan memberlakukan persyaratan yang lebih lengkap seperti surat lamaran, surat berkelakuan baik, dan ijazah sehingga untuk melamar kerja, seorang calon pekerja harus menyediakan sejumlah dana (lihat Tabel 11). Selain itu, umumnya perusahaan mensyaratkan tingkat pendidikan SMA atau sederajat, dan berusia muda, yaitu maksimal 25 tahun untuk pekerja pemula. Banyak juga perusahaan yang menetapkan persyaratan tambahan seperti tinggi badan minimal 160 cm untuk memenuhi kebutuhan pengoperasian mesin produksi. Persyaratan yang relatif lebih longgar biasanya diterapkan pada tenaga kerja borongan.

Tabel 11. Dokumen Pendukung Surat Lamaran Kerja dan Biaya

Jenis Dokumen	Biaya (Rp)
1. Surat Keterangan Kelakuan Baik (polisi−berlaku tiga bulan)	50.000
2. Kartu kuning (Dinas Tenaga Kerja)	15.000
3. Foto ukuran 3x4 cm^2 dan 4x6 cm^2	15.000
4. Fotokopi ijazah dan dokumen lain	5.000

Sumber: pekerja, perempuan, 30 tahun, Tangerang, 10 Juni 2010.
Keterangan: Ada juga perusahaan yang mengharuskan calon pekerja untuk melampirkan hasil foto rontgen yang biayanya Rp50.000.

Seperti di Samarinda, hasil FGD dan wawancara mendalam menginformasikan bahwa keberadaan relasi atau koneksi menjadi faktor penting dalam memperoleh pekerjaan. Relasi bisa bersifat informal berupa orang dalam perusahaan, aparat kelurahan, atau tokoh masyarakat; atau bisa juga bersifat formal berupa yayasan penyalur tenaga kerja atau perusahaan *outsourcing*. Ketua RW, ketua RT, dan tokoh masyarakat yang disebut sebagai *jaro* di sebuah kelurahan di daerah penelitian mengakui bahwa mereka dapat menyalurkan tenaga kerja ke perusahaan tertentu. Mereka biasanya memasukkan saudara atau tetangga yang memenuhi persyaratan perusahaan. Seorang ketua RW menyatakan bahwa dia biasa memasukkan sekitar 20 tenaga kerja per tahun ke beberapa perusahaan yang ada di lingkungannya dan sudah kenal baik dengan pemimpinnya (laki-laki, 62 tahun, wawancara 9 Juni 2010).

Menurut pengakuan ketua RW/RT yang juga dikuatkan oleh beberapa pekerja yang ditemui, ketua RW/RT melakukan kegiatan tersebut tanpa meminta bayaran dari para tenaga kerja yang mereka salurkan. Meskipun demikian, para tenaga kerja biasanya memberikan sebungkus atau dua bungkus rokok sebagai ucapan terima kasih setelah mereka memperoleh pekerjaan. Hal yang berbeda terjadi jika pekerja memperoleh pekerjaan melalui perusahaan *outsourcing,* baik untuk menjadi pekerja di bawah manajemen perusahaan *outsourcing* maupun untuk menjadi pekerja di bawah manajemen perusahaan pemberi kerja.[7] Calon pekerja yang memasukkan lamaran melalui perusahaan *outsourcing* harus membayar biaya pendaftaran Rp20.000–Rp50.000. Setelah dinyatakan diterima sebagai pekerja, mereka harus membayar biaya penempatan yang besarnya Rp300.000 hingga 2 juta rupiah, tergantung pada lamanya kontrak dan posisi di perusahaan.

Oleh karena itu, ketersediaan uang penempatan yang masyarakat biasa sebut sebagai uang sogok, uang suap, atau uang pelicin menjadi faktor penting dalam memperoleh pekerjaan. Uang pelicin tersebut ada yang harus dibayar lunas saat kontrak kerja akan dimulai, ada yang dibayar lunas pada saat pekerja menerima gaji pertamanya, dan ada juga yang bisa dicicil selama beberapa bulan.

Di Kota Tanggerang, faktor asal daerah, yaitu pendatang dan penduduk setempat, juga dinyatakan dapat memengaruhi kesempatan memperoleh pekerjaan. Para pendatang kerap kali lebih disukai oleh manajemen perusahaan karena selain tingkat pendidikannya cenderung lebih tinggi, mereka juga dinilai lebih ulet. Menurut seorang ketua RW (laki-laki, 62 tahun, wawancara 9 Juni 2010), mayoritas pendatang berpendidikan SMA atau sederajat, sedangkan penduduk setempat atau pribumi banyak yang hanya tamatan SMP. Selain itu, tenaga kerja pribumi terkadang lebih menyulitkan karena lebih ”banyak tingkah”. Seorang aparat kelurahan (laki-laki, wawancara 7 Juni 2010) juga menyatakan bahwa secara umum, kebijakan ketenagakerjaan

[7]Dalam kasus menjadi pekerja di bawah manajemen perusahaan pemberi kerja, perusahaan *outsourcing* hanya bertindak sebagai lembaga penyalur. Praktik demikian semakin marak sejalan dengan pesatnya pertumbuhan perusahaan *outsourcing*. Pencarian pekerja semacam ini menguntungkan perusahaan pemberi kerja karena mereka hanya tinggal melakukan tes kepada para calon pekerja yang sudah disortir oleh perusahaan *outsourcing* sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan. Perusahaan *outsourcing* juga diuntungkan karena mereka menerima *fee* (bayaran) dari perusahaan pemberi kerja, uang pendaftaran dari calon pekerja, dan uang penempatan dari pekerja yang direkrut.

perusahaan tidak berpihak kepada penduduk setempat. Perusahaan cenderung ingin merekrut tenaga kerja pendatang karena semangat kerjanya tinggi dan selalu bersedia mengikuti aturan-aturan perusahaan. Hal tersebut terutama karena pendatang memiliki dorongan khusus, yakni mereka merantau untuk bekerja, mencari nafkah, dan mencari penghidupan yang lebih baik. Umumnya, pendatang juga berpendidikan minimal SMA sehingga memenuhi Standar Nasional Indonesia (SNI) dan akreditasi ISO, sementara tingkat pendidikan mayoritas penduduk setempat adalah tamatan SMP.

Selanjutnya, hasil FGD dan wawancara mendalam juga mengidentifikasi beberapa faktor lain yang cukup berpengaruh bagi calon pekerja untuk mendapatkan pekerjaan.

a) Usia
   Kelompok usia muda mempunyai peluang paling besar karena tenaganya masih kuat dan banyak perusahaan yang mensyaratkan umur di bawah 25 tahun. Kelompok dewasa muda masih bisa memperoleh pekerjaan jika mempunyai pengalaman, ada koneksi orang dalam, atau tersedia uang sogokan. Di sisi lain, kelompok dewasa paling sulit mendapat pekerjaan karena mereka dinilai sudah tidak produktif dan pengalamannya kerap kali tidak cocok dengan permintaan pasar.

b) Jenis Kelamin
   Perempuan mempunyai kesempatan yang lebih besar karena banyak perusahaan garmen, sepatu, dan makanan yang lebih membutuhkan pekerja perempuan. Kebutuhan akan pekerja laki-laki lebih terbatas karena banyak perusahaan menggunakan mesin sehingga untuk menghasilkan ribuan barang cukup dikerjakan seorang operator. Perempuan juga lebih dipilih karena tidak banyak komentar, lebih rajin, ulet, tertib, cantik, dan tidak merokok (tidak banyak waktu yang terbuang untuk merokok), sedangkan laki-laki sering demo dan sering membantah jika ditegur oleh atasannya.

c) Pendidikan
   Kelompok tenaga kerja yang berpendidikan SMP ke bawah lebih susah mendapatkan pekerjaan karena banyak perusahaan mensyaratkan pendidikan minimal SMA. Mereka bisa mudah mendapat pekerjaan jika ada orang dalam yang membawa mereka. Tenaga kerja yang berpendidikan SMA lebih mudah memperoleh pekerjaan karena memenuhi persyaratan pendidikan yang ditetapkan perusahaan dan bisa mendaftar melalui yayasan *outsourcing* tenaga kerja dengan membayar uang jasa.

4.3 Perkembangan Hubungan Kerja

Hubungan kerja tercipta karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Secara umum, perjanjian kerja dapat dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pekerja yang bekerja melalui PKWTT akan menjadi pekerja tetap, tanpa atau setelah melalui masa percobaan kerja paling lama tiga bulan. Pekerja yang bekerja melalui PKWT akan menjadi pekerja kontrak atau pekerja borongan karena PKWT didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pekerja bisa direkrut langsung oleh perusahaan pemberi kerja, atau bisa juga direkrut melalui perusahaan lain. Perusahaan lain tersebut biasa disebut sebagai perusahaan *outsourcing* dan pekerjanya disebut pekerja *outsourcing*. *Outsourcing* merupakan bentuk kerja sama antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan lain dalam bentuk penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan. Praktik kerja sama *outsourcing* sudah lama dikenal di Indonesia, tetapi pemerintah baru mengaturnya secara formal pada 2003 melalui Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut undang-undang tersebut, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara

tertulis. *Outsourcing* diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 220 Tahun 2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Pengaturan melalui undang-undang dan keputusan menteri tersebut diharapkan, antara lain, dapat melindungi para pekerja *outsourcing*.

Di lokasi studi, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan mengalami pergeseran terkait status pekerja dan perusahaan yang merekrut. Hingga awal tahun 2000-an, umumnya, pekerja di Kota Samarinda dan Kota Tangerang direkrut langsung oleh perusahaan pemberi kerja dan diangkat menjadi pekerja tetap, tanpa atau setelah melalui masa percobaan kerja sekitar tiga bulan. Setelah masa itu, pekerja yang baru direkrut jarang sekali bisa menjadi pekerja tetap. Mereka umumnya hanya menjadi pekerja kontrak atau pekerja borongan. Sebagian dari mereka direkrut langsung oleh perusahaan pemberi kerja dan sebagian lainnya direkrut oleh perusahaan *outsourcing*.

Praktik *outsourcing* mengalami perkembangan yang cukup pesat sejak sekitar 2005. Menurut beberapa responden, perkembangan tersebut, antara lain, dipicu oleh dikeluarkannya UU No. 13 Tahun 2003 yang merupakan peraturan pertama yang mengatur sistem *outsourcing* sehingga UU tersebut sekaligus berfungsi sebagai alat sosialisasi dan promosi kegiatan tersebut. Khusus di Kota Samarinda, perkembangan *outsourcing* dipicu juga oleh terpuruknya usaha perkayuan yang menyebabkan banyak perusahaan kayu mengalami kebangkrutan dan harus mem-PHK massal pekerja dengan konsekuensi membayar sejumlah pesangon yang cukup besar.

Berbagai sumber menyebutkan bahwa perbandingan jumlah pekerja tetap dan pekerja kontrak/borongan di berbagai perusahaan industri di Kota Samarinda sekarang ini sudah berimbang (pejabat Disnaker, laki-laki, wawancara 20 Mei 2010; aparat kelurahan, laki-laki, wawancara 21 Mei 2010; ketua RT, laki-laki, wawancara 23 Mei 2010). Pada tahun-tahun mendatang, kelihatannya manajemen perusahaan akan makin memperbesar proporsi pekerja kontrak, terutama pada perusahaan-perusahaan yang banyak mempekerjakan pekerja berketerampilan rendah.

Perusahaan *outsourcing* berhubungan langsung dengan perusahaan pemberi kerja dengan membuat kesepakatan atau kontrak untuk mengerjakan pekerjaan tertentu selama waktu tersentu dengan biaya tertentu. Perusahaan *outsourcing* berhubungan langsung dengan pekerja dan bebas menentukan kesepakatan kerja dengan para pekerja yang direkrut. Artinya, dalam hubungan kerja, perusahaan pemberi kerja membuat kesepakatan dengan perusahaan *outsourcing* dan perusahaan *outsourcing* membuat kesepakatan dengan pekerja.

Menurut Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan *outsourcing* harus memenuhi beberapa syarat, antara lain, kegiatannya dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dan merupakan kegiatan penunjang perusahaan. Dalam praktik, pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan *outsourcing* tidak hanya terbatas pada kegiatan penunjang, melainkan juga termasuk kegiatan utama seperti kegiatan produksi. Bahkan, menurut banyak responden pekerja, pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap di beberapa perusahaan mengerjakan pekerjaan yang sama di bagian produksi dan mereka bekerja secara bersama-sama.

Menurut seorang pejabat Disnaker Kota Samarinda (laki-laki, wawancara 20 Mei 2010), pelibatan perusahaan *outsourcing* pada kegiatan utama perusahaan terjadi karena kondisi usaha perkayuan yang sedang lesu dan tidak stabil. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh seorang pengurus Apindo Kota Samarinda (laki-laki, wawancara 25 Mei 2010). Menurut jajaran manajemen salah satu perusahaan *outsourcing* di Kota Tangerang (laki-laki, wawancara 14 Juni 2010), hal tersebut terjadi, antara lain, karena perbedaan antara pekerjaan utama dan penunjang masih kabur, selain juga karena aturannya sendiri tidak secara tegas memberi batasan apa saja yang disebut sebagai pekerjaan utama dan apa saja yang disebut sebagai pekerjaan pendukung. Menurut seorang pengurus salah satu SP di Kota Tangerang (laki-laki, wawancara 15 Juni 2010), hal tersebut terjadi

karena di satu pihak, fungsi pengawasan dari pemerintah tidak berjalan dengan baik, sementara di pihak lain, ada *backing* yang kuat bagi perusahaan *outsourcing* yang kebanyakan dimiliki oleh kalangan pengambil keputusan, seperti staf Disnaker, anggota legislatif, dan pengurus/mantan pengurus serikat pekerja. "Maling teriak maling" begitu ungkapan terhadap beberapa aktivis SP yang di luar berteriak anti *outsourcing*, tetapi diam-diam mengelola usaha *outsourcing* (laki-laki, Kota Tangerang, wawancara 15 Juni 2010).

Berbagai informasi tersebut mengindikasikan adanya pelanggaran terhadap beberapa pasal UU No. 13 Tahun 2003. Apabila pegawai, pengurus, atau aktivis berbagai institusi yang sebenarnya berfungsi menata dan mengawasi hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja menjadi pengelola perusahaan *outsourcing*, diduga kuat akan mudah terjadi konflik kepentingan. Akibat lanjutannya adalah bahwa perlindungan terhadap pekerja cenderung akan makin lemah.

Sebagian perusahaan *outsourcing* juga masih mempunyai hubungan erat dengan perusahaan pemberi kerja, seperti hubungan persaudaraan antara pemilik perusahaan pemberi kerja dan pemilik perusahaan *outsourcing* atau hubungan unit usaha (anak perusahaan). Mungkin karena kondisi tersebut, di Kota Samarinda, banyak perusahaan *outsourcing* yang berkantor di lingkungan perusahaan pemberi kerja.

Bagi perusahaan pemberi kerja, *outsourcing* merupakan praktik kerja sama alternatif yang menjanjikan karena dengan menyerahkan sebagian pelaksanaan dan pengelolaan pekerjaan kepada pihak lain, perusahaan bisa lebih berkonsentrasi pada pekerjaan utama dengan harapan dapat mendorong perkembangan usahanya. Dengan menggunakan *outsourcing*, pekerjaan perusahaan pemberi kerja menjadi lebih praktis karena mereka tidak perlu lagi mengurusi tenaga kerja secara langsung. Selain itu, beberapa tahun belakangan ini, banyak perusahaan menghadapi permasalahan yang dipicu oleh berbagai kejadian yang memengaruhi kondisi perekonomian, seperti krisis moneter 1997/98, kenaikan harga bahan bakar minyak, dan krisis keuangan global 2008/09. Hal tersebut menyebabkan kegiatan usaha mengalami situasi ketidakpastian. Dalam kondisi demikian, banyak perusahaan kurang siap untuk memiliki pekerja tetap dengan segala konsekuensinya, terutama pembayaran pesangon jika perusahaan terpaksa harus mem-PHK pekerja ketika menghadapi penurunan atau penutupan usaha.

Pihak lain yang diuntungkan oleh praktik *outsourcing* adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri karena tersedia kegiatan yang dapat memberikan penghasilan yang lumayan besar. Di sisi lain, pihak yang dirugikan adalah pekerja *outsourcing* karena mereka hanya menjadi pekerja kontrak/borongan (bukan pekerja tetap); umumnya, mereka tidak menerima jumlah atau jenis tunjangan sebagaimana yang diperoleh pekerja tetap (uang makan, uang transpor, Jamsostek[8], seragam, dan THR[9]) dan sangat rentan terhadap ketidakberlangsungan pekerjaan.

PKWT seharusnya dibuat secara tertulis, tetapi dalam pelaksanaannya, sebagian responden pekerja kontrak tidak mempunyai perjanjian kerja. Bagi responden yang memiliki kontrak kerja pun, kontrak kerja dimaksud bukan merupakan hasil kesepakatan, melainkan berupa persetujuan pekerja terhadap aturan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini, jika seseorang mau bekerja di perusahaan tersebut, ia harus bersedia menerima atau menyetujui aturan yang sudah ditetapkan. Perjanjian kerja yang tercantum dalam kontrak tersebut cenderung merugikan pekerja dan mengamankan perusahaan dari kemungkinan timbulnya tuntutan. Kotak 2 adalah salah satu contoh dari kontrak kerja yang dimiliki salah seorang responden. Dalam kontrak tersebut, bahkan tidak disebutkan untuk jangka waktu berapa lama atau untuk menyelesaikan jenis pekerjaan apa pekerja tersebut dikontrak.

[8]Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

[9]Tunjangan hari raya.

Kotak 2
Contoh Isi Surat Kontrak Kerja

SURAT KONTRAK KERJA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama:
Tempat/Tanggal Lahir:
No. KTP:
Alamat:

Telah menyetujui untuk menjadi Karyawan Kontrak PT. X dengan persyaratan di bawah ini:
1. Gaji per hari Rp30.000,-.
2. Jam kerja pukul 08.00−17.00, istirahat 1 jam (bagi yang nonshift).
3. Tidak mendapat tunjangan kesehatan.
4. Tidak memperoleh fasilitas Jamsostek.
5. Tidak mendapat uang makan dan transpor.
6. Jika tidak masuk kerja, upah tidak dibayar.
7. Hari Sabtu/Minggu tidak dihitung lembur, upah sesuai dengan upah harian.
8. Tidak boleh membawa tas ke tempat kerja, tas harus ditaruh di loker.
9. Harus mentaati tata tertib peraturan perusahaan.
10. Apabila kontrak berakhir, tidak mendapatkan tunjangan dalam bentuk apapun selain upah kerja.

Demikian Surat Kontrak ini saya tandatangani tanpa ada paksaan ataupun ancaman dari pihak manapun juga.

Tangerang,

( )

Sumber: pekerja, perempuan, 24 tahun, Tangerang, wawancara Juni 2010.

Kondisi yang lebih memprihatinkan terjadi pada pekerja borongan. Umumnya, pekerja borongan tidak mempunyai perjanjian kerja. Mereka hanya dipekerjakan ketika perusahaan mempunyai pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh pekerja yang ada. Ketika volume pekerjaan berkurang akibat turunnya pesanan hasil produksi atau suplai bahan baku, perusahaan dengan mudahnya tidak mempekerjakan mereka lagi tanpa memberi kompensasi apapun. Bahkan, ditemui seorang responden yang diberitahu tidak ada pekerjaan secara mendadak saat ia datang ke perusahaan untuk bekerja seperti hari-hari sebelumnya.

Menurut Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003, kontrak kerja yang didasarkan jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaruan kontrak kerja hanya dapat diadakan setelah melebihi waktu 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama dan hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun. Artinya, pekerja kontrak paling lama dapat dikontrak tiga kali atau selama lima tahun, tetapi setelah dua kali kontrak atau selama tiga tahun pertama, harus ada jeda waktu minimal 30 hari.

Dalam praktiknya, di wilayah studi, pekerja kontrak umumnya dikontrak dengan jangka waktu yang bervariasi mulai dari satu bulan sampai satu tahun. Setelah habis masa kontrak, sebagian dari mereka diperpanjang kontraknya, tetapi sebagian lainnya tidak, terutama karena keterbatasan pekerjaan akibat jumlah pesanan yang fluktuatif atau kurangnya bahan baku. Batasan dua kali kontrak pada tiga tahun pertama tidak selalu dilaksanakan. Ditemui banyak responden pekerja yang dikontrak beberapa kali secara berturut-turut dengan masa kontrak yang pendek-pendek. Mereka juga tidak keberatan dengan kondisi tersebut karena mereka butuh pekerjaan. Seorang pengurus Apindo Kota Samarinda (laki-laki, wawancara 25 Mei 2010) mengakui bahwa praktik kontrak kerja yang melebihi ketentuan tiga kali kontrak berturut-turut masih dilakukan karena situasi usaha yang belum stabil.

Perusahaan biasanya menjadikan batas masa kontrak tiga tahun sebagai batasan maksimum kumulatif masa kontrak pekerja kontrak. Menurut responden pekerja, di perusahaan tempat mereka bekerja, tidak ada pekerja yang sudah dikontrak melebihi tiga tahun. Biasanya, jika masa kontrak kumulatif seorang pekerja sudah mencapai tiga tahun, kontrak pekerja tersebut tidak akan diperpanjang. Sebaliknya, meskipun jarang terjadi, dalam hal perusahaan sangat membutuhkan pekerja tertentu, pekerja yang bersangkutan diminta untuk terus bekerja dengan pembayaran upah seperti biasa tetapi "tanpa kontrak" selama 30 hari.

Aturan tentang masa kontrak tersebut pada dasarnya bermaksud melindungi pekerja. Setelah melewati masa dan jumlah kontrak yang diperbolehkan, jika seorang pekerja masih dipekerjakan oleh suatu perusahaan, pekerja tersebut harus diangkat menjadi pekerja tetap. Dalam praktiknya, tujuan perlindungan terhadap pekerja kontrak tidak tercapai. Bahkan, pekerja kontrak dirugikan karena perusahaan berupaya untuk tidak melanggar aturan tersebut tetapi juga tidak mau menerima konsekuensi mengangkat pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Di antara upaya-upaya yang dilakukan perusahaan adalah menetapkan masa kosong antarkontrak kerja sehingga selama masa kosong tersebut pekerja tidak kehilangan pendapatan (lihat penjelasan di atas) atau perusahaan tidak melanjutkan kontrak setelah pekerja dikontrak dua kali sekalipun perusahaan masih membutuhkan pekerja dan pekerja tersebut menunjukkan kinerja yang baik. Dengan praktik demikian, jaminan keberlangsungan pekerjaan bagi para pekerja kontrak menjadi semakin kecil.

4.4 Keberlangsungan Pekerjaan

Baik di Kota Samarinda maupun di Kota Tangerang, responden pekerja umumnya menyatakan bahwa sejak 2005 sangat jarang atau tidak ada lagi pekerja pabrik yang diangkat menjadi pekerja tetap. Pekerja yang direkrut oleh perusahaan pemberi kerja maupun perusahaan *outsourcing* hanya menjadi pekerja kontrak atau borongan. Bahkan, terdapat perusahaan yang meminta pekerja tetapnya untuk mengundurkan diri dengan disediakan sejumlah pesangon tertentu dan kemudian direkrut kembali sebagai pekerja kontrak.

Dengan kondisi demikian, permasalahan utama lain yang dihadapi oleh pekerja adalah keberlangsungan pekerjaan (*job sustainability*). Dunia industri yang kelihatannya mewah itu ternyata tidak selalu memberikan jaminan kerja yang nyaman bagi pekerja. Di kalangan para pekerja, terdapat keresahan umum atas ketidakpastian keberlangsungan pekerjaan. Banyak pekerja kontrak yang hanya dikontrak 2–6 bulan. Pekerja yang dikontrak untuk jangka waktu yang relatif lama, seperti 1–2 tahun, hanya sedikit saja. Keberlangsungan pekerjaan pekerja borongan lebih tidak terjamin lagi karena biasanya mereka hanya dipanggil bekerja ketika perusahaan mendapat pesanan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu oleh pekerja yang ada.

Ketiadaan jaminan akan keberlangsungan pekerjaan tersebut sedikit banyak menyebabkan pekerja kurang tenang dalam melaksanakan pekerjaan yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Selain itu, mereka juga harus terus bersiap-siap mencari pekerjaan lain seperti diungkapkan oleh seorang pekerja berikut ini.

> Aku harap dapat menjadi pekerja tetap agar setiap tiga bulan tak lagi aku khawatir diputus kontrak dan tak lagi dipusingkan cari dan *ngelamar* kerja ke yayasan *outsourcing* (perempuan, 24 tahun, Tangerang, wawancara 11 Juni 2010).

Rendahnya keberlangsungan pekerjaan terindikasi juga dari kenyataan bahwa mayoritas responden mempunyai pengalaman pindah tempat kerja 2–3 kali, meskipun mereka tergolong tenaga kerja usia muda. Alasan kepindahan mereka adalah karena diberhentikan akibat perusahaan menurunkan kapasitas produksi atau bangkrut; diberhentikan akibat membuat

kesalahan atau sering bolos, termasuk bolos karena sakit; habis kontrak; atau, dalam sedikit kasus, berhenti kerja atas kehendak sendiri.

Masalah keberlangsungan pekerjaan dirasakan oleh semua kelompok usia kerja, baik muda, dewasa muda, maupun dewasa. Menurut hasil FGD, kelompok usia muda cenderung menjadi kelompok yang paling rentan karena mereka baru memasuki dunia kerja sehingga dinilai kurang berpengalaman, etos kerjanya relatif lebih rendah, dan umumnya berstatus sebagai pekerja kontrak, borongan, atau harian. Bagi kelompok usia dewasa di Kota Samarinda, persoalan keberlangsungan pekerjaan lebih berhubungan dengan preferensi perusahaan untuk mengurangi jumlah pekerja berusia 35 tahun ke atas untuk mengantisipasi kecenderungan penurunan volume produksi yang diakibatkan oleh pasokan bahan baku kayu yang berkurang.

Dilihat dari tingkat pendidikan, pekerja berpendidikan SMP atau lebih rendah cenderung lebih rentan terhadap pemutusan hubungan kerja karena tingkat pendidikan yang rendah tidak memenuhi standar ISO. Di sisi lain, berdasarkan jenis kelamin, pekerja laki-laki cenderung lebih rentan karena cenderung susah diatur dan sering melanggar aturan seperti melakukan provokasi, berkelahi, dan mangkir. Namun, dari sisi pekerja, ada kecenderungan bahwa pekerja perempuan, terutama pendatang, akan berhenti bekerja ketika mempunyai anak. Mereka lebih memilih mengasuh anak karena tidak memiliki kerabat untuk menjaga anak, sementara untuk mengupah pengasuh anak, susah mencarinya dan biayanya tidak berbeda jauh dengan upah yang mereka dapat jika bekerja.

Terdapat juga kecenderungan perusahaan memutus kontrak kerja pekerja kontrak dan borongan menjelang Lebaran untuk menghindari pemberian THR. Posisi tawar kelompok pekerja ini memang sangat rendah karena selain statusnya yang memungkinkan perusahaan bebas menentukan kontrak kerja, juga karena kelompok pekerja ini tidak tergabung dalam SP. Menurut seorang pengurus SP sebuah perusahaan (laki-laki, Tangerang, wawancara 14 Juni 2010), pekerja kontrak di perusahaannya tidak bisa menjadi anggota SP karena perusahaan *outsourcing* yang mempekerjakan mereka tidak dapat dianggap sebagai perusahaan tempat mereka bekerja.

Di kalangan pekerja tetap, keberlangsungan pekerjaan lebih terjamin. Selain karena pekerja tetap umumnya tergabung dalam SP, proses pemutusan hubungan kerjanya cukup rumit dan mereka memiliki sejumlah hak pesangon yang harus dibayar perusahaan. Ketika mengalami kelesuan usaha, perusahaan cenderung melakukan beberapa upaya untuk menghindari PHK. Upaya yang biasa dilakukan perusahaan secara berturut-turut adalah mengurangi jam kerja, mengurangi hari kerja, merumahkan/meliburkan pekerja[10], dan, terakhir, mem-PHK pekerja.

Dalam hal pekerja menghadapi kenyataan yang terburuk berupa PHK, beberapa cara yang mereka lakukan untuk keluar dari persoalan ini, antara lain, adalah sebagai berikut. Pertama, pulang kampung ke daerah asal. Karena di berbagai lokasi industri kebanyakan pekerja adalah pendatang, pulang kampung merupakan cara untuk ”menyelamatkan” diri (sementara) dan kemudian baru mulai menata kembali kehidupan mereka. Pulang kampung dapat mereka lakukan berkat masih kuatnya budaya yang menempatkan setiap individu dalam suatu ikatan ”keluarga luas”. Separuh dari penduduk Kelurahan Bukuan, Samarinda, misalnya, meninggalkan kelurahan ini ketika beberapa usaha industri perkayuan tempat mereka bekerja tutup. Kedua, mencoba mencari pekerjaan formal lain di perusahaan lain. Cara ini lebih banyak dilakukan di Kota Tangerang karena dengan banyak dan beragamnya jenis usaha yang tersedia, masih memungkinkan bagi para mantan pekerja untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Akan tetapi, cara ini terkadang terkendala oleh usia, tingkat pendidikan, keterampilan, dan ketiadaan koneksi serta uang pelicin. Ketiga, melakukan pekerjaan lain yang bersifat informal seperti bertani, berjualan, dan menjadi buruh bangunan. Untuk kasus di Samarinda, upaya ini dapat dilakukan setelah mantan pekerja melewati tenggang waktu cukup lama. Pada awalnya, kebanyakan pekerja menghadapi hambatan mental untuk beralih ke pekerjaan baru

[10]Karyawan yang dirumahkan masih menerima gaji dan mereka akan dipanggil kembali jika ada kegiatan produksi.

karena secara umum status sebagai pekerja industri lebih tinggi daripada pekerjaan lain yang mereka bisa peroleh. Selain itu, secara teknis (keterampilan), pekerja ter-PHK mendapat kesulitan dalam usaha menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya. Kotak 3 menampilkan cerita seorang responden yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan akhirnya mencoba berwiraswasta setelah mengalami kesulitan untuk memperoleh pekerjaan lain.

Kotak 3
Keberlangsungan Pekerjaan dan Kewirausahaan

A adalah seorang pekerja kelahiran Bandung dan lulusan sekolah teknik menengah (STM). Dia sudah beristri dan mempunyai dua anak. Istrinya anak seorang transmigran asal Jawa yang datang ke Samarinda pada 1962. A dan keluarganya tinggal di rumah sendiri yang dibangun di atas tanah milik mertua. A membangun rumah sejak 2004 dan sampai sekarang belum seluruhnya selesai; ia membuat sendiri batako untuk rumahnya. Sementara itu, istrinya lebih banyak mengasuh anak di rumah. Namun, sejak sebulan ini, ia menjadi pekerja borongan harian yang berupah 30 ribu rupiah/hari.

A pernah bekerja di berbagai tempat, seperti di Perusahaan Gas Arum, Aceh. Pada 1999, ia bekerja di perusahaan perkayuan sebagai operator mesin bubut. Berhubung adanya efisiensi perusahaan yang disebabkan oleh sulitnya bahan baku, pada 2005, ia terkena PHK dengan pesangon 14 juta rupiah, sebuah jumlah yang menurutnya "lumayan". Pada 2006, A pernah diterima bekerja di sebuah perusahaan yang berlokasi di desa tertentu. Akan tetapi, pada hari pertama bekerja, masyarakat setempat memprotes penerimaan pekerja dari luar desa. Sejak itu, ia sulit memperoleh pekerjaan dan terpaksa bekerja serabutan sebagai tukang di berbagai proyek pembanguan.

Sejak awal 2010, A menjadi petani jamur. Ia mengembangkan bibit sendiri setelah mempelajari budi daya jamur secara autodidak selama dua tahun. Tempat semai yang dibangun di samping rumahnya dapat menampung 1.500 bibit, tetapi baru berisi 300 bibit karena ia kekurangan modal. Setiap bibit berharga 3 ribu rupiah dan setelah dipelihara selama tiga bulan, bibit tersebut dapat dipanen dengan harga jual 15 ribu rupiah. Jamurnya biasa dijual di pasar Samarinda. Umumnya, dalam waktu tidak lebih dari 1 jam, jamurnya habis terjual.

Sumber: pekerja, laki-laki, 34 tahun, Samarinda, wawancara 21 Mei 2010.

4.5 Kondisi Kehidupan Tenaga Kerja Muda

Menurut Rahayu *et al.* (2008),

> Misi yang ingin dicapai dari sebuah pembangunan ekonomi adalah peningkatan penghasilan penduduk untuk melahirkan komunitas-komunitas yang menikmati peningkatan kesejahteraan secara relatif merata. Pencapaian misi tersebut membutuhkan upaya keras dan berkesinambungan. Kondisi pasar tenaga kerja saat ini dicirikan oleh tingkat pengangguran tinggi, serapan tenaga kerja di sektor formal rendah, tingkat pendidikan angkatan kerja rendah, dan tingkat produktivitas yang rendah. Di sisi lain, sejak era reformasi, pasar tenaga kerja di Indonesia cenderung menjadi kaku karena terlalu banyak diatur (*over regulated*) sehingga menyebabkan ekonomi biaya tinggi dan menghambat investasi serta penciptaan lapangan kerja baru.

Secara empiris, terdapat negara-negara yang kesejahteraan rakyatnya mengalami peningkatan setelah mereka mampu menggeser struktur perekonomian dari agraris menjadi industrialis, baik pergeseran itu disebabkan oleh dinamika pasar (alamiah) maupun dorongan kebijakan pemerintah. Kebijakan Pemerintah Indonesia selama tiga dekade terakhir ini terlihat cenderung berusaha menggeser struktur perekonomian ke arah industri (Purwanto, 2003; Tjandraningsih dan Herawati, 2009). Dengan jumlah penduduk dan kekayaan alam yang begitu banyak, pilihan kebijakan tersebut dinilai beralasan. Berikut adalah gambaran kondisi tenaga kerja di dua komunitas yang menggantungkan hidupnya pada dan tinggal di sela-sela hiruk-pikuknya puluhan pabrik yang berdiri sebagai hasil kebijakan industrialisasi di Indonesia. Tidak diperoleh angka yang pasti mengenai jumlah tenaga kerja muda di dua lokasi ini, tetapi hasil observasi umum terhadap

pekerja yang keluar masuk pabrik dan tinggal di sekitar pabrik menunjukkan bahwa ada banyak pekerja yang berumur muda, yaitu kurang dari 35 tahun.

Pekerjaan di lingkungan pabrik terdiri atas dua jenis pekerjaan utama, yaitu pekerjaan manajerial dan nonmanajerial (Purwanto, 2003). Secara umum, pekerja manajerial terdiri atas pemimpin perusahaan, pekerja administrasi, dan pengawas/mandor. Pekerja nonmanajerial terdiri atas pelaksana/operator, petugas keamanan, sopir, dan pekerja kasar, seperti pekerja bongkar-muat barang dan kebersihan. Adanya jenis pekerjaan manajerial dan nonmanajerial tersebut menstratifikasi pekerja pada posisi dan kesadaran sebagai "kelompok yang memerintah" dan "kelompok yang diperintah". Di kebanyakan pabrik, kelompok terakhir merupakan kelompok mayoritas yang bahkan dapat mencapai lebih dari 90% dari seluruh pekerja di suatu pabrik. Bagian berikut memaparkan kondisi kelompok mayoritas tersebut.

4.3.1 Tingkat Upah

Berdasarkan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003,

(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: a. upah minimum;
(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Cukup jelas bahwa UU Ketenagakerjaan mengamanatkan kepada pemerintah agar menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak. Dalam praktiknya, di Kota Tangerang, misalnya, upah minimum ditetapkan berdasarkan hasil survei yang dilakukan secara terpisah oleh empat institusi, yaitu Disnaker (pemerintah daerah), Apindo (pengusaha), serikat pekerja (pekerja/buruh), dan pihak independen (universitas/lembaga penelitian). Dalam dua tahun terakhir, Apindo Kota Tangerang tidak melakukan survei upah minimum. Hal tersebut, menurut seorang pengurus SP, dikhawatirkan dapat menjadi alasan bagi perusahaan untuk menghindar dari keterikatan terhadap keputusan tentang upah minimum (laki-laki, Tangerang, wawancara 14 Juni 2010). Kekhawatiran tersebut ternyata cukup beralasan karena menurut penjelasan seorang PUK, 75% dari 1.858 perusahaan industri di Kota Tangerang masih membayar pekerja di bawah upah minimum (laki-laki, Tangerang, wawancara 15 Juni 2010).

Pada dasarnya, UU Ketenagakerjaan melarang pengusaha membayar upah lebih rendah daripada upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, UU memang masih memberi ruang untuk melakukan penangguhan. Namun, penangguhan itu hanya dapat dilakukan melalui tata cara yang diatur dalam keputusan menteri (lihat Pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003). Ketika "oknum" berbagai institusi yang seharusnya berfungsi sebagai pelindung pekerja beramai-ramai menjadi pengelola perusahaan *outsourcing*, sulit bagi pekerja untuk mendapat perlindungan secara adil melalui penegakan peraturan perundangan-undangan ketenagakerjaan.

Upah minimum dihitung berdasarkan kebutuhan hidup layak pekerja lajang. Artinya, upah minimum tidak menyediakan tunjangan bagi istri/suami dan anak pekerja, sebagaimana berlaku dalam struktur gaji PNS. Masa kerja pun tidak masuk pertimbangan dalam perhitungan upah minimum. Berdasarkan hal-hal tersebut serta hasil pengamatan atas kondisi kehidupan sehari-hari pekerja, seorang pengurus PUK menyimpulkan bahwa upah minimum pekerja belum memenuhi kebutuhan hidup layak (laki-laki, Tangerang, wawancara 15 Juni 2010).

Dari 52 rerponden pekerja pabrik yang diwawancarai, terungkap bahwa sebagian besar dari mereka menerima upah sesuai UMK, yaitu Rp1.047.500 di Kota Samarinda dan Rp1.030.000 di Kota Tangerang. Beberapa di antaranya dapat menerima upah sedikit lebih besar jika ada lembur atau perusahaannya memberikan tunjangan berupa tunjangan jabatan atau tunjangan makan. Umumnya, perusahaan tempat mereka bekerja menerapkan UMK sebagai gaji pokok untuk semua pekerja tanpa membedakan masa kerja, status perkawinan, jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan (SD sampai SMA). Berkaitan dengan masa kerja, penerapan UMK tersebut telah melanggar aturan karena menurut UU Ketenagakerjaan, upah minimum merupakan upah terendah bagi pekerja baru atau pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun. Berkaitan dengan status perkawinan, penerapan UMK tersebut juga belum melaksanakan UU yang menyatakan bahwa upah minimum diarahkan pada pencapaian KHL karena KHL yang digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum hanya menghitung kebutuhan pekerja lajang. Pelanggaran penerapan UMK oleh beberapa perusahaan terlihat lebih jelas dari pengakuan lebih dari seperempat responden pekerja yang menerima upah di bawah UMK.

Tjandraningsih dan Herawati (2009) juga menemukan hal yang serupa bahwa (i) upah minimum hanya mempertimbangkan kebutuhan pekerja lajang; (ii) upah minimum cenderung dijadikan sebagai patokan pengupahan upah maksimum; (iii) upah minimum diberlakukan bagi semua pekerja dengan masa kerja berapa pun; dan (iv) upah minimum masih jauh berada di bawah kebutuhan fisik, nonfisik, dan sosial pekerja selama satu bulan guna mendapatkan kehidupan layak. Ketika dihadapkan dengan budaya masyarakat kita yang secara sosial hidup dalam ikatan keluarga luas (*extended family*), upah minimum untuk pekerja lajang yang tidak memenuhi KHL itu membuat kehidupan pekerja makin memprihatinkan. Dalam budaya keluarga luas, bukan hanya pekerja yang telah menikah saja yang mempunyai tanggung jawab atas kehidupan keluarganya, pekerja lajang pun banyak yang mempunyai anggota keluarga yang menggantungkan hidup pada penghasilannya.

Meskipun sebagian dari para pekerja mengetahui tentang ketentuan upah minimum, mereka tidak berani mengajukan keberatan dan terpaksa bertahan bekerja karena mereka menyadari bahwa posisi tawarnya sangat lemah dan mereka tidak memiliki alternatif pekerjaan yang lebih baik. Seorang pekerja di Samarinda yang sudah bekerja selama belasan tahun menyatakan bahwa dia tetap bekerja di perusahaannya kendati hanya menerima gaji sesuai UMK karena kalau tidak bekerja di perusahaan itu, sangat sulit baginya untuk mencari pekerjaan lain, apalagi usianya sudah di atas 40 tahun (laki-laki, Samarinda, wawancara 25 Mei 2010).

Keterpaksaan pekerja untuk tetap bekerja, meskipun penghasilannya tidak dapat memenuhi KHL, mendorong pekerja terus berusaha mencari jalan keluar untuk bertahan hidup. Di antara cara-cara bertahan hidup yang mereka temukan dan lakukan adalah sebagai berikut. Pertama, suami-istri sama-sama bekerja di pabrik. Dalam hal mereka tidak bisa bekerja berdua di pabrik, salah satunya melakukan usaha lain, seperti buka warung, bertani, jualan keliling/kreditan. Selain itu, terdapat pekerjaan nonpabrik yang khusus untuk istri seperti mengasuh anak tetangga, sementara pekerjaan nonpabrik yang khusus untuk suami adalah menjadi tukang bangunan, kuli bongkar muat, tukang ojek. Kedua, mereka melakukan penghematan belanja dengan cara menurunkan mutu dan jumlah barang yang dibeli. Ketiga, mereka meminta bantuan orang tua, termasuk menitipkan anak. Keempat, mereka berbelanja dengan cara berutang atau kredit. Kelima, mereka meminta dan memanfaatkan warisan orang tua, terutama warisan tanah dan/atau rumah.

4.3.1 Tempat Tinggal

Tempat tinggal para pekerja di lokasi industri bervariasi. Mereka, antara lain, tinggal di rumah susun/petak, bedeng sewaan, kamar kontrakan, asrama perusahaan, rumah orang tua, rumah saudara, atau rumah sendiri. Pada umumnya, setiap kamar dihuni oleh minimal dua orang. Pekerja lajang biasanya tinggal bersama dengan saudara atau teman sesama pekerja. Pekerja yang sudah

menikah tinggal bersama suami/istri dan di antara pasangan-pasangan tersebut, ada yang sudah mempunyai anak. Ruangan yang berukuran sekitar 3 x 4 m^2 merupakan tempat berbagai kegiatan dari seluruh penghuninya. Makan; nonton televisi; melakukan pekerjaan rumah tangga, seperti memasak dan menyetrika pakaian; tidur; dan bermain bagi anak-anak, semuanya dilakukan di ruang tersebut. Pada siang hari, kasur digulung atau disandarkan ke dinding untuk memberi ruang bagi berbagai kegiatan keluarga.

Di Kelurahan Bukuan, Samarinda, terdapat perusahaan yang menyediakan asrama yang diperuntukkan bagi pekerja perempuan lajang yang berstatus tetap. Mereka dapat tinggal di sini secara gratis. Karena ada asrama gratis, untuk memberi keadilan kepada semua pekerja, perusahaan menyediakan tunjangan perumahan bagi pekerja tetap yang tinggal di luar asrama. Di Kelurahan Manis Jaya, Tangerang, terdapat rumah susun yang disewakan dengan biaya antara Rp130.000−Rp350.000 per bulan tergantung luas kamar. Kamar dengan biaya sewa di atas Rp300.000, sudah termasuk untuk biaya listrik dan air. Kapasitas rumah susun adalah 540 kamar; tentu saja ini tidak mencukupi kebutuhan puluhan ribu pekerja yang bekerja di 86 pabrik yang ada di kelurahan tersebut.

Pekerja lainnya di Tangerang kebanyakan tinggal di bedeng sewaan yang berlokasi di antara bangunan pabrik-pabrik besar. Kondisi rumah susun serta bedeng sewaan dan lingkungannya terlihat tidak terawat (Gambar 2). Secara umum, rumah-rumah petani miskin di perdesaan lebih manusiawi untuk ditinggali daripada rumah susun dan bedeng pekerja industri. Biaya sewa bedeng per kamar lebih kurang sama dengan biaya sewa rumah susun, yaitu antara Rp150.000−Rp350.000 per bulan. Di beberapa tempat, penghuni bedeng masih harus membeli air untuk minum dan masak seharga Rp20.000 per minggu. Tempat mandi dan kakus kebanyakan dipakai secara bersama-sama oleh seluruh penghuni bedeng. Lokasinya yang kerap kali jauh dari bedeng/kamar mempersulit para penghuni, terutama di malam hari.

Gambar 11. Sederet bedeng kontrakan pekerja dan lingkungan yang tidak terawat, Tangerang

Secara umum, kondisi tempat tinggal pekerja industri di Kota Samarinda relatif lebih baik daripada di Kota Tangerang. Di Kota Samarinda, pekerja industri umumnya tinggal di rumah milik sendiri, milik orang tua, atau sewaan yang luasnya cukup memadai, sedangkan di Tangerang banyak yang tinggal di kamar sewa yang sempit. Dengan kondisi demikian, di Kota Samarinda, kegiatan wawancara dengan pekerja untuk kepentingan studi ini, misalnya, dilakukan di dalam

rumah (Gambar 3), meskipun jarang terdapat kursi dan meja tamu, sementara di Tangerang, kebanyakan wawancara dilakukan di teras kamar tempat tinggal pekerja (Gambar 4).

Syaikhu Usman, SMERU

Gambar 12. Wawancara pekerja di dalam rumah, Samarinda

Hastuti. SMERU

Gambar 13. Wawancara pekerja di teras kamar kontrakan, Tangerang

V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

a) Pergeseran struktur ekonomi dari agraris ke industri yang secara teoretis diharapkan meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat ternyata tidak selalu tercapai dalam berbagai kasus. Di semua lokasi studi, kondisi kehidupan pekerja industri masih memprihatinkan. Hal tersebut tercermin dari tingkat upah yang tidak memenuhi standar kebutuhan hidup layak. Pekerja hanya mampu hidup seadanya dan mereka menempati kamar/bedeng kontrakan yang sempit dengan lingkungan yang buruk.

b) Rendahnya keterkaitan ekonomi Indonesia dengan perekonomian global menyebabkan dampak KKG 2008/09 tidak begitu terasa. KKG hanya berpengaruh pada jenis industri yang berorientasi ekspor atau menggunakan bahan baku impor. Dampak KKG terhadap industri berlangsung relatif singkat, rata-rata sekitar tiga bulan, sehingga pekerja dan masyarakat pada umumnya tidak begitu merasakannya.

c) Kesempatan kerja di sektor industri semakin terbatas karena perkembangan angkatan kerja tidak diimbangi oleh perkembangan lapangan kerja. Akibatnya, untuk memperoleh pekerjaan, calon pekerja harus mempunyai koneksi dan sejumlah uang pelicin. Praktik suap dalam memperoleh pekerjaan seperti ini makin meluas sejak berkembangnya proses rekrutmen pekerja melalui perusahaan *outsourcing*.

d) Secara umum, kesempatan kerja bagi kelompok usia muda lebih terbuka, tetapi mayoritas dari mereka berstatus pekerja kontrak, borongan, atau harian. Konsekuensinya, keberlangsungan pekerjaan mereka tidak terjamin karena mereka rentan kehilangan pekerjaan atau terkena PHK. Perusahaan juga kerap mengurangi hak-hak dasar mereka seperti dalam hal pembayaran upah dan tunjangan. Padahal, berdasarkan aturan, sebagai pekerja seharusnya mereka memperoleh standar perlakuan yang lebih kurang sama dengan pekerja tetap.

e) Kecenderungan rekrutmen tenaga kerja di sektor industri yang mensyaratkan tingkat pendidikan minimal SMA atau sederajat menyebabkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja berpendidikan rendah semakin terbatas. Kalaupun mendapat pekerjaan, posisi tawar mereka terhadap perusahaan sangat lemah.

f) Kebijakan pemerintah yang ditujukan untuk melindungi pekerja dan membantu perusahaan tidak terlaksana sesuai aturan karena tidak dibarengi dengan sistem pengawasan yang baik dan ketat sehingga kebijakan tersebut lebih banyak merugikan pekerja, seperti pada praktik *outsourcing* dan penerapan upah minimum. Praktik *oursourcing* tidak hanya terbatas pada pekerjaan pendukung tetapi juga termasuk pekerjaan pokok. Upah minimum diterapkan bukan hanya untuk pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun tetapi juga untuk pekerja dengan masa kerja lebih lama.

g) Lemahnya sistem pengawasan juga membuka peluang bagi perusahaan untuk meraup keuntungan sebesar-besarnya, misalnya, dengan memperkecil porsi pekerja tetap dan menggantinya dengan pekerja kontrak dan/atau borongan yang kebanyakan direkrut melalui perusahaan *outsourcing*. Penghasilan dan fasilitas yang diterima pekerja *outsourcing* cenderung lebih rendah daripada yang diterima pekerja tetap. Hubungan kerja melalui sistem *outsourcing* tidak menjamin keberlangsungan pekerjaan para pekerja karena sistem tersebut sangat tergantung pada ketersediaan pekerjaan dan batasan waktu kontrak yang biasanya dibuat singkat.

h) Pekerja ter-PHK dari jenis industri tertentu yang mengalami gulung tikar, seperti industri perkayuan, sulit memperoleh pekerjaan baru karena ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan pasar. Selain itu, para pekerja ter-PHK yang sudah cukup lama bekerja di sektor formal memerlukan periode waktu tertentu untuk bisa menerima kenyataan dan bersedia melakukan penyesuaian dengan masuk ke sektor informal seperti menjadi petani, kuli bangunan, dan berdagang.

i) Pulang kampung yang didukung oleh budaya keluarga luas (*extended family*) di daerah asal merupakan modal sosial yang berfungsi sebagai salah satu jaring pengaman bagi sebagian besar pekerja perantau yang ter-PHK. Budaya ini tidak hanya menjadi penyelamat bagi pekerja ter-PHK tetapi juga mengurangi beban sosial daerah yang ditinggalkan.

5.2 Rekomendasi

a) Agar tidak berimplikasi negatif pada kesejahteraan pekerja dan dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, kegiatan *outsourcing* harus dilaksanakan sesuai ketentuan, yakni hanya untuk jenis pekerjaan pendukung.

b) Pekerja *outsourcing* perlu mendapat perlindungan atau hak yang sepadan dengan hak pekerja tetap dalam hal pengupahan, kebebasan berserikat, pemberian tunjangan kesejahteraan, dan pengaturan pemutusan kontrak kerja.

c) Kecenderungan perusahaan untuk membuat periode kontrak yang pendek (1–3 bulan) menyebabkan pekerja semakin tidak memiliki keamanan kerja. Untuk itu, ketentuan jangka waktu kontrak kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak mensyaratkan batas minimum perlu ditinjau kembali.

d) Kecenderungan sektor industri yang mensyaratkan pekerja berpendidikan minimum SMA mengharuskan Pemerintah dan pemangku kepentingan yang relevan untuk memikirkan dan menyediakan jalan keluar bagi angkatan kerja berpendidikan SMP ke bawah yang proporsinya mencapai 69% dari total angkatan kerja. Hal ini dapat dilakukan, antara lain, dengan:

   (1) mendorong dan memperluas peningkatan pendidikan dan keterampilan angkatan kerja tersebut melalui penyediaan paket-paket pembelajaran murah yang terprogram dengan baik.

   (2) merevitalisasi sektor pertanian dan melakukan pemerataan pembangunan infrastruktur di seluruh wilayah Indonesia, termasuk di daerah perbatasan. Untuk secara sungguh-sungguh melaksanakan pembangunan infrastruktur yang terkait dengan upaya menyediakan lapangan kerja, diperlukan kebijakan untuk mengerahkan segenap sumber daya secara terprogram dengan dukungan kesepakatan nasional.

e) Sesuai amanat UUD 1945, setiap warga negara berhak memperoleh penghidupan yang layak. Untuk itu, Pemerintah wajib menjamin bahwa pekerja akan memperoleh upah minimum sesuai standar untuk memenuhi KHL.

   (1) Upah minimum, baik berupa upah minimum provinsi atau kabupaten/kota maupun upah minimum sektoral, harus ditetapkan minimal sama dengan KHL.

   (2) Upah minimum harus diperlakukan sebagai jaring pengaman sosial berupa batas upah terendah bagi pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun.

f) Untuk menjamin diterapkannya berbagai aturan ketenagakerjaan, perlu pelaksanaan sistem pengawasan yang ketat dan pemberian sanksi secara tegas.

(1) Untuk mendukung hal tersebut, berbagai instansi/lembaga terkait urusan ketenagakerjaaan harus secara konsisten bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dengan dukungan jumlah personel dan anggaran yang memadai.

(2) Untuk menghindari terjadinya konflik kepentingan, pihak-pihak yang terkait dengan pembuatan atau pengawasan kebijakan ketenagakerjaan dan aktivis serikat pekerja dilarang terlibat dalam kepemilikan/manajemen perusahaan *outsourcing*.

(3) Dalam upaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, perlu disediakan mekanisme pengawasan dan pengaduan secara terbuka yang memungkinkan keterlibatan masyarakat luas.

DAFTAR ACUAN

Badan Kebijakan Fiskal (BKF) (2009) *Mengatasi Dampak Krisis Global melalui Program Stimulus Fiskal APBN 2009* [dalam jaringan] <http://www.fiskal.depkeu.go.id/webbkf/link.asp?link=12100000> [28 Agustus 2010].

Bank Indonesia (2009) *Buku Laporan Perekonomian Indonesia 2008*. Jakarta: Bank Indonesia.

Bataviase (2010) *Samudera Indonesia Operasikan TPK Palaran* [dalam jaringan] <http://bataviase.co.id/node/226860> [18 Agustus 2010].

BPS *(2009a) Tabel Ekspor-Impor Bulanan, Juni 2008–Juni 2009 [dalam jaringan] <http://www.bps.go.id/exim.php> [20 Agustus 2009]*.

———. (2009b) *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, Agustus 2009*. Jakarta: BPS.

———. (2001−2009) *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia (Edisi Agustus 2001–2009)*. Jakarta. BPS.

BPS Kota Samarinda (2009) *Kota Samarinda dalam Angka, 2009*. Samarinda: BPS Kota Samarinda.

BPS Kota Tangerang (2009a) *Kecamatan Jatiuwung dalam Angka, 2009*. Tangerang: BPS Kota Tangerang.

———. (2009*b*) *Kota Tangerang dalam Angka, 2009*. Tangerang: BPS Kota Tangerang.

BPS Provinsi Banten (2008) *Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Banten, Agustus 2008*. Serang: BPS Provinsi Banten.

BPS Provinsi Kaltim (2009) *Keadaan Angkatan Kerja Kalimantan Timur, 2008*. Samarinda: BPS Provinsi Kaltim.

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda (2009) *Laporan Tahunan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda*. Samarinda: Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang (2009) *Laporan Tahunan Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang*. Tangerang: Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang.

FE UI (2009) *Outlook Ekonomi Indonesia 2009*. Jakarta: *FE UI*.

ILO (2009) *Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2009: Pemulihan dan Langkah-Langkah Selanjutnya melalui Pekerjaan yang Layak*. Jakarta: ILO.

Kaltimpost (2010) *Menyusuri Sisa Kejayaan Kayu di Loa Janan (1): Kini Hanya Berharap pada Sumalindo* [dalam jaringan] <www.kaltimpost.co.id/index.php?mib=berita.detail&id =60529> [18 Agustus 2010].

Kemnakertrans (2009) *Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL)* [dalam jaringan] <http://www.nakertrans.go.id> [2 Agustus 2010].

Lembaga Penelitian SMERU (2010) 'Pemantauan Media: Dampak Sosial-Ekonomi Krisis Keuangan Global 2008/09 di Indonesia terhadap Tenaga Kerja Indonesia, sampai Desember 2009.' Lembaran Fakta. Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU.

Oosternan, Andre (1999) *East Kalimantan Economic Profile*. Jakarta: European Union & Indonesia's Ministry of Forestry and Estate Crops.

Pemerintah Kecamatan Palaran (2009) 'Data Monografi Kecamatan Palaran.' Samarinda: Pemerintah Kecamatan Palaran.

Pemerintah Kelurahan Bukuan (2010) 'Data Monografi Kelurahan Bukuan.' Samarinda: Pemerintah Kelurahan Bukuan.

Pemerintah Kelurahan Manis Jaya (2009a) *Buku Monografi Kelurahan Manis Jaya.* Tangerang: Pemerintah Kelurahan Manis Jaya.

———. (2009b) 'Data Kelurahan Manis Jaya.' Tengerang: Pemerintah Kelurahan Manis Jaya.

Pemerintah Kelurahan Pasir Jaya (2009) 'Data Kelurahan Pasir Jaya.' Tengerang: Pemerintah Kelurahan Pasir Jaya.

Pemerintah Kelurahan Rawa Makmur (2010) 'Data Monografi Kelurahan Rawa Makmur.' Samarinda: Pemerintah Kelurahan Rawa Makmur.

Pemerintah Kota Samarinda (2010) *TPK Palaran Prioritaskan Tenaga Lokal* [dalam jaringan] <http://www.samarindakota.go.id/index.php?&page=10&id= 1856> [18 Agustus 2010].

Purwanto, Deniey Adi (2003) *Masalah Fundamental Ketenagakerjaan dalam Pembangunan di Indonesia* [dalam jaringan] <http://www.indef.or.id> [6 Juli 2010].

Rahayu, Sri Kusumastuti, Hastuti, Sulton Mawardi, Asep Suryahadi, dan Rima Prama Artha (2008) 'Visi Indonesia 2030: Dimensi Kebijakan Reformasi Pasar Tenaga Kerja dan Peningkatan Produktivitas.' Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU dan Lembaga Demografi FE UI.

Soegeng Sarjadi Syndicate (2010) *Kota Tangerang* [dalam jaringan] <http://www.cps-sss.org/web/home/kabupaten/kab/Kota+Tangerang> [19 Agustus 2010].

Sri Mulyani Indrawati (2009) 'Mengatasi Krisis Global melalui Stimulus Fiskal APBN.' Naskah presentasi Menteri Keuangan di depan Komisi XI DPR RI pada 27 Januari 2009 yang tidak dipublikasikan, Kementerian Keuangan.

Tjandraningsih, Indrasarih dan Rina Herawati (2009) 'Menuju Upah Layak: Survei Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia.' Bandung: Akatiga.

World Bank (2009) *World Development Report: Reshaping Economic Geography*. Washington DC: The World Bank.

Peraturan Perundang-Undangan

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Lembaga Penelitian SMERU
Telepon: +62 21 3193 6336
Faks : +62 21 3193 0850
E-mail : smeru@smeru.or.id
Website: www. smeru. or.id

ISBN: 978 – 979 – 3872 – 91 – 9