

ANALISIS EXISTING CONDITION PERMINTAAN DAN PENAWARAN TENAGA KERJA DI INDONESIA

Oleh:

Lilis Siti Badriah¹

E-mail: ummililis@yahoo.co.id

¹Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman

ABSTRACT

Demand and supply of labor condition that relatively balanced will lead to relatively low levels of unemployment that occur so it can make the economy more stable. Achieving the balance of demand and supply of labor is determined by the level of wages. Therefore, the minimum wage policy to be defined precisely so that it can have a positive impact for the realization of the balance of the labor market.

Based on available data, unemployment in Indonesia are likely to decline during 2006-2014; the average growth of the female workforce larger than males but the proportion of the male workforce is greater than the female; primary sector employment is still the main majority of the Indonesian population; employment elasticity is inelastic; LFPR positive growth gives a sense of optimism the expansion of employment opportunities and decrease the unemployment rate in Indonesia; in absolute terms, the number of unemployed men more at the Senior High School level and the lower education level while the number of unemployed women more at higher education level; The most proportion of open unemployment is the seek employment and despair category; wages negatively correlated with labor demand and positively correlated with labor supply.

Key words: labor demand, labor supply, wages, labor market, unemployment.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam sistem perekonomian dengan mekanisme pasar, jumlah penduduk yang menawarkan pekerjaan dan jumlah penduduk yang terserap dalam kesempatan kerja ditentukan oleh kekuatan tarik menarik antara permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

Secara agregat, jumlah orang yang bekerja yang sering dimuat dalam publikasi BPS sering digunakan sebagai petunjuk tentang luasnya kesempatan kerja. Dalam kajian ketenagakerjaan, kesempatan kerja sering dijadikan sebagai acuan permintaan tenaga kerja (Afrida, 2003 dalam BPS, 2010. Permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*), artinya permintaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan tergantung pada permintaan konsumen terhadap produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut (Bellante dan Jackson, 1983 dalam BPS, 2010). Sedangkan penawaran tenaga kerja berasal dari jumlah penduduk usia kerja yang memang bermaksud untuk memasuki pasar kerja. Oleh karena itu, pendekatan penawaran tenaga kerja menggunakan jumlah tenaga kerja usia 15 tahun ke atas yang termasuk ke dalam angkatan kerja.

Berbicara pasar tenaga kerja berarti berbicara tentang pasar input. Sesuai dengan hukum permintaan dan penawaran, faktor yang mempengaruhi permintaan dan penawaran,

baik output maupun input, adalah harga (Nicholson, 2000). Harga yang digunakan di pasar tenaga kerja disebut dengan upah (*wage*). Peningkatan upah akan berpengaruh negatif terhadap permintaan tenaga kerja dan akan berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja. Oleh karena itu, kebijakan pemerintah mengenai Upah Minimum Propinsi dan Kabupaten/kota tentu saja akan berpengaruh terhadap kondisi permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja. Adanya kesenjangan antara permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja, akan menyebabkan terjadinya pengangguran (*open unemployment*) dalam suatu perekonomian.

Berdasarkan kondisi tersebut maka timbul permasalahan yang perlu dikaji yaitu bagaimana kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja di Indonesia?

Tujuan Analisis

Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran nyata mengenai *existing condition* permintaan dan penawaran tenaga kerja di Indonesia

Kegunaan Analisis

Mendapatkan gambaran nyata mengenai *existing condition* permintaan dan penawaran tenaga kerja di Indonesia yang dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan para pengambil kebijakan pembangunan khususnya terkait dengan upaya mewujudkan keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja yang menjadi salah satu komponen terciptanya stabilitas perekonomian di Indonesia.

Tinjauan Literatur

A. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja banyak dipengaruhi oleh perubahan dalam tingkat upah yang berlaku. Permintaan input, termasuk tenaga kerja, datang dari produsen. Pengeluaran untuk input merupakan salah satu komponen biaya produksi. Oleh karena itu, perubahan harga input akan mempengaruhi permintaan terhadap input itu sendiri. Perubahan upah akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja oleh perusahaan. Perubahan permintaan terhadap tenaga kerja berbanding terbalik dengan perubahan tingkat upah.

Dalam menjalankan usahanya, pada umumnya seorang produsen akan selalu berupaya memaksimalkan laba yang diperolehnya. Sehingga dalam setiap tambahan penggunaan input, seorang pengusaha akan selalu memperhitungkan tambahan pendapatan yang bisa diperolehnya. Hal tersebut sesuai dengan teori produktivitas marginal yang dikemukakan oleh David Ricardo bahwa suatu perusahaan yang memaksimalkan laba akan menggunakan unit tambahan dari input sampai suatu titik di mana tambahan penerimaan akibat penggunaan tambahan satu unit input tersebut sama dengan biaya yang dikeluarkan untuk menggunakan tambahan unit input tersebut. Dengan konsep seperti itu, untuk menganalisis tambahan penerimaan dari tambahan input, seorang pengusaha akan melakukan perhitungan mengenai berapa banyak output yang dapat dihasilkan dari tambahan input, dan kemudian menganalisis berapa banyak penerimaan yang dihasilkan dengan menggunakan tambahan input tersebut. Terkait dengan penggunaan tenaga kerja, jika upah masih lebih rendah dari tambahan penerimaan yang dapat diperoleh, maka penggunaan tenaga kerja akan ditambah, tetapi jika upah sudah lebih tinggi daripada tambahan penerimaan, maka penggunaan tenaga kerja akan dikurangi, sampai diperoleh kondisi dimana upah sama dengan tambahan penerimaan yang diperoleh (Nicholson, 2000).

Respon perusahaan terhadap perubahan upah dalam keterkaitannya dengan perubahan permintaan tenaga kerja, didasarkan pada 2 alasan, yaitu perusahaan akan menggunakan tambahan tenaga kerja dan mengurangi penggunaan input lain apabila terjadi penurunan upah dan sebaliknya (disebut efek substitusi), dan perubahan upah akan menyebabkan perubahan dalam biaya marginal perusahaan sehingga akan berdampak terhadap perubahan output yang dapat dihasilkan sehingga berpengaruh juga terhadap permintaan tenaga kerja yang digunakan (disebut efek output). Karena itu pula dikatakan bahwa permintaan tenaga kerja merupakan permintaan yang bersifat turunan (*derived demand*).

Disisi lain, penawaran tenaga kerja berasal dari rumah tangga. Bagi individu, upah yang dapat mereka peroleh merupakan biaya oportunitas jika mereka tidak bekerja pada pekerjaan yang dibayar. Semakin tinggi tingkat upah, maka biaya oportunitas bagi seorang tenaga kerja yang tidak bekerja akan semakin besar. Sehingga apabila upah meningkat, maka penawaran tenaga kerja akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perubahan penawaran tenaga kerja berbanding lurus dengan perubahan tingkat upah. Walaupun sampai pada tingkat upah tertentu, ketika upah semakin tinggi tetapi menuntut waktu bekerja yang semakin banyak, orang akan cenderung mengurangi penawarannya untuk bekerja karena menginginkan juga menikmati waktu santainya. Ini yang disebut dengan kurva penawaran tenaga kerja yang berbalik arah (*backward bending curve*) (Nicholson, 2000).

B. Kebijakan Upah Minimum Propinsi dan Kabupaten/Kota dan Implikasinya

Kebijakan mengenai upah minimum masih menjadi isu sentral dalam aspek ketenagakerjaan di Indonesia, mengingat kondisi pasar tenaga kerja di Indonesia yang bersifat dualistik, yaitu di satu sisi terjadi kelebihan jumlah angkatan kerja yang mencari kerja sedangkan di sisi lain, kualitas tenaga kerja yang sebagian besar masih relatif rendah (www.ilo.org).

UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, mengatur mengenai upah yang pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu (1) peraturan mengenai mekanisme penetapan upah yang meliputi mengenai penetapan upah minimum di tingkat propinsi dan kabupaten/kota (pasal 88), penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (pasal 91), penetapan struktur dan skala upah (pasal 92 ayat 1), peninjauan upah secara berkala (pasal 92 ayat 2), dan (2) peraturan mengenai perlindungan upah (pasal 88 ayat 2).

ILO sebagai lembaga internasional yang membawahi tentang ketenagakerjaan, juga ikut mengatur dalam penentuan upah minimum di negara-negara berkembang, yaitu melalui Konvensi ILO No 131 yang diadopsi tahun 1970. Dalam Pasal 3 Konvensi tersebut mengatur bahwa penentuan upah minimum harus mempertimbangkan kebutuhan pekerja dan keluarganya serta faktor ekonomi, termasuk pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas, kemampuan untuk mencapai dan menjaga tingkat pekerjaan yang tinggi (ILO, 2000).

Mengingat faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum tersebut selalu berubah, terutama nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang selalu cenderung terus meningkat, maka kebijakan upah minimum pun akan ditetapkan dengan nilai yang semakin meningkat pula. Tentu saja hal ini memberikan kesejahteraan yang lebih baik bagi para pekerja, tetapi menambah beban bagi para penyedia lapangan kerja (pengusaha).

Beberapa implikasi dari kenaikan upah minimum (www.ilo.org) : peningkatan biaya tenaga kerja, menurunnya daya saing produk Indonesia di mancanegara, substitusi tenaga kerja dengan mesin semi otomatis atau *high technology*, realokasi perusahaan ke daerah

dengan upah yang lebih rendah. Realokasi ini bisa dimaknai terjadinya perpindahan perusahaan antar pulau di Indonesia atau perpindahan perusahaan oleh investor ke luar negeri.

Oleh karena itu, sudah selayaknya pemerintah perlu secara tepat dalam menetapkan kebijakan upah minimum sehingga tidak memberikan dampak negatif yang terlalu besar bagi perekonomian.

C. Pengangguran

Pengangguran yang dimaksud dalam hal ini adalah pengangguran terbuka (*open unemployment*). Pengangguran ini terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara kesempatan kerja yang tersedia (*demand side*) dengan jumlah pencari kerja yang ada (*supply side*).

Faktor utama terjadinya pengangguran adalah ketidakmampuan pasar kerja menyediakan lapangan kerja dan ketidakmampuan pertumbuhan pasar kerja mengimbangi pertumbuhan jumlah angkatan kerja di setiap tahunnya. Sedangkan faktor lainnya adalah kebijakan pemerintah dalam mendukung distribusi kegiatan berbagai sektor perekonomian yang dikaitkan dengan distribusi penduduk, peraturan dan perundang-undangan pekerja dan ketenagakerjaan, lambatnya penyesuaian pasar kerja, serta kebijakan pendidikan yang sekaligus berkaitan erat dengan kebijakan kependudukan (BPS, 2010).

Mankiw (2007) menyatakan bahwa terdapat beberapa sebab terjadinya pengangguran, yaitu : dibutuhkannya waktu untuk mencocokkan antara preferensi dan kemampuan para pencari pekerja dengan kesempatan kerja yang tersedia, adanya kekakuan upah (*wage rigidity*).

Kekakuan upah akan menyebabkan tingkat kesempatan kerja menjadi terbatas dan upah menjadi tinggi. Beberapa teori yang mendasari hal ini dikemukakan oleh Romer (2012) dan Mankiw (2007). Ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya *labor market rigidity* yang menyebabkan *wage rigidity*, yaitu : (1) Kebijakan pemerintah berupa Undang-undang upah minimum, menyebabkan perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerja yang diminta terutama bagi tenaga kerja yang tidak terdidik dan kurang berpengalaman. (2) Kekuatan monopoli serikat pekerja, yang dikenal dengan model *insiders-outsiders*. Upah para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja tidak ditentukan oleh ekuilibrium permintaan dan penawaran tetapi oleh posisi tawar-menawar kolektif antara pimpinan serikat pekerja dengan manajemen perusahaan. Kesepakatan akhir meningkatkan upah diatas tingkat keseimbangan pasar dan perusahaan akan terpaksa mengurangi pekerja. Bahkan serikat pekerja tidak hanya menaikkan tingkat upah tapi juga meningkatkan kekuatan posisi tawar menawar pekerja pada banyak hal seperti jam kerja dan kondisi kerja. Dalam model *insiders - outsiders*, *insiders* akan mempertahankan upah tetap tinggi, sedangkan *outsiders* menentang upah yang tinggi karena pada upah yang lebih rendah mereka dapat dipekerjakan. Dampak dari proses tawar menawar terhadap upah dan kesempatan kerja sangat tergantung kepada pengaruh relatif dari masing-masing kelompok (Romer, 2012 dan Mankiw, 2007). (3) Upah efisiensi. Menurut teori upah efisiensi (*efficiency-wage theory*), para pengusaha cenderung enggan menurunkan tingkat upah karena dianggap bahwa upah yang tinggi dapat membuat pekerja lebih produktif, dengan alasan : upah mempengaruhi nutrisi, upah yang tinggi menurunkan perputaran tenaga kerja, upah yang tinggi meningkatkan *effort* pekerja, dan upah yang tinggi dapat meningkatkan kualitas rata-rata pekerja serta meningkatkan loyalitas pekerja.

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam analisis ini adalah metode *descriptive analysis*, dengan menggunakan data sekunder yang disediakan oleh Badan Pusat Statistik dan publikasi lainnya yang dikaitkan dengan tinjauan literatur yang relevan dengan pokok bahasan analisis.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan teknik tabulasi, grafik, dan analisis korelasi sederhana antara pertumbuhan upah dan pertumbuhan permintaan/penawaran tenaga kerja.

PEMBAHASAN

A. Penawaran Tenaga Kerja

1. Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia

a. Pertumbuhan Jumlah Angkatan Kerja

Menurut pengelompokan BPS dengan mengacu pada ILO, angkatan kerja dibagi menjadi penduduk yang bekerja dan pengangguran. Bekerja terdiri dari penduduk yang sedang bekerja dan sementara tidak bekerja. Sedangkan pengangguran terdiri dari mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, putus asa, dan sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

Besarnya jumlah angkatan kerja menunjukkan banyaknya jumlah penduduk yang menawarkan tenaganya di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, jumlah angkatan kerja dapat menjadi salah satu indikator jumlah penawaran tenaga kerja. Jumlah penawaran tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2005 berjumlah 105.802.372 orang kemudian meningkat pada tahun 2014 menjadi 125.316.991 orang dengan pertumbuhan rata-rata per tahun sebesar 1,91%.

Berdasarkan data BPS mengenai Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, terlihat bahwa rata-rata pertumbuhan angkatan kerja di Indonesia selama tahun 2006-2014 sebesar 1,91% dengan rata-rata pertumbuhan angkatan kerja perempuan sebesar 2,45%, lebih besar daripada rata-rata pertumbuhan angkatan kerja laki-laki sebesar 1,67%.

Terdapat 21 propinsi yang memiliki pertumbuhan angkatan kerja di atas rata-rata nasional, sedangkan 12 propinsi lainnya pertumbuhan angkatan kerja lebih rendah dari rata-rata nasional. Apabila dilihat menurut jenis kelamin, terdapat 3 propinsi dengan rata-rata pertumbuhan angkatan kerja perempuan tertinggi yaitu Maluku (7,71%), Sulawesi Barat (7,62%), dan Kalimantan Timur (7,24%). Terdapat 3 propinsi dengan pertumbuhan angkatan kerja yang terendah yaitu Sulawesi selatan (-0,04%), Jawa Tengah (0,50%), dan Jawa Timur (0,99%). Untuk propinsi Sulawesi Selatan, rata-rata pertumbuhannya negatif, karena pertumbuhan angkatan kerja laki-laki pada tahun 2006 turun sampai -16,23%, sedangkan pada tahun-tahun berikutnya cenderung mengalami peningkatan dengan rata-rata pertumbuhan untuk laki-laki selama 2006-2014 sebesar -0,28%.

b. Proporsi Jumlah Angkatan Kerja

Apabila dilihat dari proporsi jenis kelamin, secara nasional, rata-rata proporsi angkatan kerja laki-laki selama tahun 2005-2014 mencapai 61,65%, lebih besar dari rata-rata proporsi angkatan kerja perempuan yang mencapai 38,35%.

Berdasarkan data BPS mengenai Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, terlihat bahwa secara terperinci menurut propinsi, penawaran tenaga kerja didominasi oleh laki-laki. Terdapat 18 propinsi dimana proporsi angkatan kerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan proporsi angkatan kerja tersebut secara nasional dengan proporsi tertinggi terdapat di Propinsi

Riau, Kalimantan Timur, dan Jawa Barat. Data tersebut juga memperlihatkan terdapat 15 propinsi dengan proporsi penawaran tenaga kerja perempuan yang lebih tinggi dibandingkan nasional dengan proporsi tertinggi ada di Propinsi NTT, Bali dan NTB.

2. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja tercermin dalam jumlah penduduk bekerja yang sekaligus mencerminkan luasnya kesempatan kerja yang tersedia. Berdasarkan data BPS yang tersedia, jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2005 mencapai 94.948.118 orang (89,74%) meningkat menjadi 118.169.922 orang (94,30%) pada tahun 2014 dengan rata-rata pertumbuhan per tahun selama tahun 2006-2014 mencapai 2,47%. Pertumbuhan penduduk bekerja laki-laki mencapai rata-rata 2,00% per tahun dan pertumbuhan penduduk bekerja perempuan mencapai rata-rata 3,36% per tahun, dengan pertumbuhan rata-rata secara total (laki-laki dan perempuan) sebesar 2,47%.

Apabila dilihat dari jumlah penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan utama, terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Kondisi Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, Rata-rata Selama 2004-2014

No	Lapangan Pekerjaan Utama	Rata-rata Pertumbuhan (%)	Rata-rata Proporsi (%)	Rata-rata Absolut (orang)
1	Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan	-0.53	40.45	43277637
2	Pertambangan dan Penggalian	4.77	1.15	1237168
3	Industri	3.60	12.13	12899755
4	Listrik, Gas dan Air	3.99	0.23	242373
5	Konstruksi	4.77	4.95	5297272
6	Perdagangan, Rumah Makan dan Jasa Akomodasi	2.83	20.60	22015941
7	Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi	-0.36	5.28	5645310
8	Lembaga Keuangan, Real Estate, Usaha Persewaan dan Jasa Perusahaan	11.39	1.74	1844349
9	Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	5.74	13.47	14288633
	Total	2.01	100.00	106748439

Sumber : www.bps.go.id

Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat bahwa baik secara absolut maupun secara proporsi, sektor pertanian, perkebunan, kehutanan, perburuan, dan perikanan (sektor 1) masih merupakan sektor dominan sebagai lapangan pekerjaan utama bagi sebagian besar penduduk Indonesia dengan jumlah absolut sebesar 43.277.637 orang atau sekitar 40,45% dari total penduduk bekerja, walaupun pertumbuhannya menurun dengan rata-rata -0,53% per tahun. Proporsi terbesar kedua adalah penduduk yang bekerja di sektor perdagangan, rumah makan,

dan jasa akomodasi (sektor 6), dengan jumlah 22.015.941 orang (20,60%) dengan pertumbuhan rata-rata 2,83% per tahun. Proporsi terbesar ketiga adalah sektor jasa kemasyarakatan, sosial, dan perorangan (sektor 9) dengan jumlah 14.288.633 orang (13,47%) dengan pertumbuhan rata-rata 5,74% dan proporsi terbesar keempat adalah sektor industri (sektor 3) dengan 12.899.755 orang (12,13%) dengan pertumbuhan rata-rata 3,60% per tahun.

Apabila dilihat dari segi pertumbuhan pekerja per sektor, terlihat bahwa pertumbuhan penduduk bekerja tertinggi berada di sektor Lembaga Keuangan, Real Estate, Usaha Persewaan, dan Jasa Perusahaan (sektor 8) mencapai 11,39% per tahun, sedangkan pertumbuhan di sektor 1 dan sektor 7 (Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi) bernilai negatif, masing-masing -0,53% dan -0,36% per tahun.

Fenomena yang menarik untuk diperhatikan adalah bahwa sektor 1 (sektor pertanian) walaupun merupakan sektor dengan proporsi penduduk bekerja terbesar, tetapi dari sisi pertumbuhannya menunjukkan penurunan. Hal ini bisa menjadi petunjuk terjadinya proses transformasi struktur ekonomi dari sektor Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan ke sektor industri dan jasa. Proporsi penduduk bekerja menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.

Rata-rata Proporsi Penduduk Bekerja menurut Jenis Kelamin dan Lapangan Pekerjaan Utama (%)

Lapangan Pekerjaan Utama	2007		2010		2013		2014	
	L	P	L	P	L	P	L	P
1	31.42	18.53	28.23	17.32	25.96	15.34	25.64	15.13
2	1.95	0.21	2.04	0.20	2.52	0.22	1.89	0.24
3	5.07	3.45	4.71	3.63	4.68	3.32	4.79	3.32
4	0.26	0.02	0.21	0.03	0.22	0.04	0.25	0.03
5	4.13	0.13	4.09	0.13	5.07	0.16	5.34	0.15
6	8.57	8.36	8.24	9.75	8.63	10.51	8.52	10.73
7	5.20	0.29	4.50	0.48	4.15	0.23	4.34	0.26
8	0.74	0.41	0.97	0.42	1.60	0.70	1.63	0.70
9	6.17	5.09	8.48	6.56	8.77	7.89	9.02	8.02

Sumber : Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, berbagai edisi, BPS

Keterangan Lapangan Pekerjaan Utama : 1. Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan; 2. Pertambangan dan Penggalian; 3. Industri; 4. Listrik, Gas dan Air; 5. Konstruksi; 6. Perdagangan, Rumah Makan dan Jasa Akomodasi; 7. Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi; 8. Lembaga Keuangan, Real Estate, Usaha Persewaan dan Jasa Perusahaan; 9. Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan

Berdasarkan data pada Tabel 2, sejalan dengan data pada Tabel 1, terlihat bahwa proporsi penduduk bekerja laki-laki dan perempuan terbesar berada di sektor 1, dengan proporsi laki-laki lebih besar daripada perempuan. Demikian juga untuk sektor yang lainnya, apabila dibandingkan, proporsi laki-laki yang bekerja lebih besar daripada proporsi perempuan, kecuali untuk sektor 6, terlihat bahwa proporsi perempuan lebih besar daripada

proporsi laki-laki, hanya pada tahun 2007 laki-laki yang bekerja di sektor 6 ini sedikit lebih besar dibandingkan perempuan.

Walaupun kondisi menunjukkan proporsi perempuan bekerja lebih rendah dibandingkan proporsi laki-laki bekerja, kecuali di sektor 6, tetapi apabila dibandingkan antara perempuan bekerja antar sektor, ternyata proporsi perempuan bekerja di sektor pertanian yang paling besar, kemudian sektor 6, dan sektor 9. Sedangkan proporsi penduduk bekerja yang paling sedikit, baik laki-laki maupun perempuan adalah di sektor 4, kemudian sektor 8, dan sektor 2.

Berdasarkan data BPS mengenai Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, secara rata-rata proporsi pun tampak bahwa sektor pertanian (sektor 1) menjadi sumber matapencaharian utama bagi penduduk di hampir semua propinsi terutama Papua (74,73%) dan NTT (70,24%), kecuali DKI Jakarta, Kepulauan Riau, dan Banten. Di DKI Jakarta, hanya sebesar 1,13% saja penduduk yang bekerja di sektor pertanian. Sebagian besar penduduk di DKI Jakarta bekerja di sektor 6 sebesar 36,21%, kemudian sektor 9 sebesar 25,11%, dan sektor industri (Sektor 3) sebesar 14,75%, sedangkan selebihnya bekerja di sektor yang lainnya. Kondisi yang relatif sama dengan DKI Jakarta terjadi di Propinsi Banten, hanya saja jumlah penduduk yang bekerja di sektor pertanian masih relatif lebih besar, mencapai 18,32%. Sedangkan di Kepulauan Riau, penduduk yang bekerja di sektor pertanian hanya 14,18%. Sebagian besar penduduk di Kepulauan Riau bekerja di sektor 3 (23%), sektor 9 (20,75%) dan kemudian sektor 6 (20,69%).

3. Elastisitas Kesempatan Kerja

Nilai elastisitas kesempatan kerja menunjukkan berapa besar kesempatan kerja yang mampu tercipta dari setiap persen pertumbuhan ekonomi yang terjadi. Elastisitas kesempatan kerja ini merupakan perbandingan antara laju pertumbuhan kesempatan kerja per sektor dengan laju pertumbuhan PDB. Elastisitas kesempatan kerja di Indonesia dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.
Elastisitas Kesempatan Kerja di Indonesia, 2005-2013

No	Lapangan Pekerjaan Utama	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Rata-rata
1	Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan	0.66	-0.25	-0.06	-0.08	0.19	0.04	-0.27	-0.42	-0.51	-0.08
2	Pertambangan dan Penggalian	-3.72	2.88	1.14	0.39	1.72	0.77	1.90	2.89	-0.64	0.81
3	Industri	1.17	-0.78	1.19	0.44	0.62	0.47	1.10	0.59	0.73	0.61
4	Listrik, Gas dan Air	-2.91	1.67	3.35	-2.85	0.29	-0.21	3.37	2.64	-2.40	0.33
5	Konstruksi	-0.39	-0.48	0.21	1.15	-0.41	0.79	2.53	1.39	2.20	0.78
6	Perdagangan, Rumah Makan dan Jasa Akomodasi	-0.12	-0.68	0.85	0.87	1.25	0.28	0.97	0.47	0.62	0.50
7	Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi	0.48	-0.43	0.33	1.13	-0.12	-0.47	-0.45	-1.24	0.14	-0.07
8	Lembaga Keuangan, Real Estate, Usaha	-1.54	1.66	1.77	2.14	0.98	1.59	4.32	5.35	1.46	1.97

Persewaan dan Jasa Perusahaan											
9	Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	0.37	-0.57	0.89	2.49	1.52	2.25	1.63	0.29	0.16	1.00
	Total	0.38	-0.40	0.44	0.61	0.60	0.46	0.64	0.20	0.20	0.35

Sumber : BPS, data diolah.

Berdasarkan data pada Tabel 3 terlihat bahwa elastisitas kesempatan kerja secara total yang merupakan perbandingan antara laju pertumbuhan kesempatan kerja per tahun dengan laju pertumbuhan PDB per tahun selama tahun 2005-2013 bersifat inelastis, dengan rata-rata sebesar 0,35. Artinya, setiap pertumbuhan rata-rata PDB sebesar 1% hanya akan meningkatkan rata-rata kesempatan kerja sebesar 0,35%. Apabila dilihat rata-rata elastisitas kesempatan kerja sektoral, juga terlihat sebagian besar bersifat inelastis, kecuali untuk sektor 8 dan 9 yang bersifat elastis dan *unitary*, masing-masing sebesar 1,97 dan 1,00. Artinya, setiap pertumbuhan rata-rata PDB sebesar 1% akan meningkatkan rata-rata kesempatan kerja di sektor Lembaga Keuangan, Real Estate, Usaha Persewaan dan Jasa Perusahaan sebesar 1,97%, dan setiap pertumbuhan rata-rata PDB sebesar 1% akan meningkatkan rata-rata kesempatan kerja di sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan sebesar 1%. Sedangkan elastisitas di sektor 1 dan 7 bernilai negatif masing-masing -0,08 dan -0,07. Artinya, setiap pertumbuhan rata-rata PDB sebesar 1% akan menurunkan rata-rata kesempatan kerja di sektor pertanian sebesar 0,08% dan disektor Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi menurun sebesar 0,07%.

4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Menurut definisi BPS, TPAK merupakan persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas). Kegunaan dari perhitungan TPAK adalah sebagai indikator besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu wilayah/negara. Semakin tinggi TPAK berarti semakin tinggi *labor supply* yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Dengan demikian, kondisi yang diharapkan adalah ketika angkatan kerja meningkat maka TPAK juga semakin meningkat.

Berdasarkan data BPS diketahui bahwa rata-rata TPAK di Indonesia selama tahun 2002-2014 adalah 67,76%. Artinya, dari 100 orang jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas), terdapat 68 orang yang bekerja. Terdapat 20 propinsi yang memiliki TPAK di atas rata-rata nasional dengan TPAK tertinggi ada di Propinsi Bali (77,44%), Papua (75,82%), dan NTT (74,19).

Pertumbuhan rata-rata TPAK selama periode tersebut adalah 0,18%. Terdapat 4 propinsi dengan rata-rata pertumbuhan TPAK di atas 1%, yaitu Gorontalo (1,87%), Sulawesi Selatan (1,21%), Papua Barat (1,13%), dan DKI Jakarta (1,03%). Sedangkan untuk 8 propinsi memiliki rata-rata pertumbuhan negatif, yaitu Sulawesi Tengah (-1,12%), Papua (-0,46%), NTT (-0,44%), Bengkulu (-0,35%), Lampung (-0,29%), Jawa Timur (-0,28%), NTB (-0,15%), dan Kalimantan Selatan (-0,12%).

Pertumbuhan TPAK yang positif memberikan rasa optimisme terjadinya perluasan kesempatan kerja di Indonesia dan menurunnya tingkat pengangguran. Sedangkan untuk propinsi dengan pertumbuhan yang menurun, perlu ada upaya untuk dapat menciptakan perluasan lapangan kerja bagi penduduk usia kerja.

5. Kesenjangan Antara Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Berdasarkan data terlihat adanya ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja (penawaran tenaga kerja) yang lebih besar dibandingkan jumlah kesempatan kerja (permintaan tenaga kerja), sehingga menyebabkan adanya sejumlah angkatan kerja yang tidak mampu terserap oleh kesempatan kerja yang tersedia, yang disebut sebagai pengangguran terbuka.

Seiring dengan laju pertumbuhan kesempatan kerja yang lebih besar dibandingkan laju pertumbuhan angkatan kerja, seperti sudah diuraikan pada bagian terdahulu, maka jumlah pengangguran di Indonesia pun cenderung mengalami penurunan, dari 10.854.254 orang (10,26%) pada tahun 2005 menjadi 7.147.069 orang (5,70%) pada tahun 2014 dengan rata-rata per tahun sebesar 8.984.537 orang. Pertumbuhan pengangguran terbuka selama tahun 2005-2014 juga cenderung menurun dari 2,31% menjadi -0,33% dengan rata-rata pertumbuhan sebesar -4,47% per tahun. Pengangguran terbuka apabila dilihat menurut tingkat pendidikan, baik secara absolut maupun secara proporsi, dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Kondisi Pengangguran Terbuka di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Rata-rata Absolut (orang)		Rata-rata Proporsi (%)	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Tdk/Blm Pernah Sekolah	50264.25	61916	45.48	54.52
Tdk/Blm Tamat SD	322399.3	225497.75	58.69	41.31
SD	1057549	710573.5	60.45	39.55
SLTP	1164528	789500.5	59.99	40.01
SMTA Umum	1210241	908926.75	57.34	42.66
SMTA Kejuruan	645534.3	390959	62.69	37.31
Akademi DI,II,III	109844.8	204285.75	37.42	62.58
Universitas/DIV	234377.8	278103.5	47.12	52.88

Sumber : BPS, data diolah.

Berdasarkan data pada Tabel 4, terlihat bahwa secara absolut, jumlah penganggur tidak/belum tamat SD, SD, SLTP, dan SMTA umum maupun kejuruan untuk jenis kelamin laki-laki lebih besar daripada perempuan, dengan jumlah laki-laki penganggur terbanyak pada tingkat pendidikan SMTA Umum, kemudian SLTP, dan SD. Dalam perbandingan antara laki-laki dan perempuan, jumlah penganggur perempuan lebih mendominasi daripada laki-laki pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi yaitu Universitas dan akademi. Tetapi apabila dilihat perbandingan penganggur perempuan antar tingkat pendidikan, tetap terlihat bahwa jumlah penganggur wanita terbanyak pada tingkat pendidikan SMTA umum, SLTP, dan SD. Yang menarik untuk diperhatikan bahwa Jumlah penganggur untuk tingkat SMTA, jumlah penganggur dengan pendidikan di tingkat SMTA umum lebih besar daripada SMTA kejuruan, baik perempuan maupun laki-laki. Hal ini disebabkan karena SMTA kejuruan memang mempersiapkan para lulusannya untuk siap kerja berdasarkan keahlian khusus yang diminatinya.

Demikian juga apabila dilihat secara proporsi, kondisinya hampir sama dengan absolutnya, dimana proporsi penganggur laki-laki dengan pendidikan tidak tamat SD sampai

SMTA lebih besar dibandingkan proporsi perempuan, dan untuk tingkat pendidikan yang lebih tinggi, proporsi penganggur perempuan lebih besar daripada laki-laki. Namun kondisi yang berbeda terlihat pada penganggur yang tidak berpendidikan. Apabila dilihat secara absolut, jumlah mereka paling sedikit, baik laki-laki maupun perempuan. Tetapi apabila dilihat secara proporsi, ternyata jumlah mereka relatif besar, dimana proporsi penganggur laki-laki mencapai 45,48% lebih rendah dibandingkan proporsi perempuan yang mencapai 54,52%.

Berdasarkan data BPS mengacu kepada hasil publikasi *International Monetary Fund (IMF): "World Economic Outlook, April 2013"*, apabila dibandingkan tingkat pengangguran antara Indonesia dengan berbagai negara lainnya selama 2004-2012, Indonesia menempati urutan ke-5 dari 31 negara yang terdata oleh BPS, dengan nilai rata-rata 8,5%, dibawah Arab Saudi (11,00%), Mesir (10,4%), Venezuela (9,4%), dan Perancis (9,2%). Apabila dirinci menurut Propinsi, gambaran pengangguran terbuka di Indonesia, berdasarkan data Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, BPS memperlihatkan rata-rata proporsi pengangguran terbuka di seluruh propinsi selama tahun 2005-2014 adalah 7,90%, dimana proporsi laki-laki lebih tinggi daripada perempuan dengan nilai masing-masing sebesar 4,42% dan 3,48%.

Terdapat 11 propinsi (33,33%) dengan proporsi pengangguran total lebih tinggi dari rata-rata nasional. Proporsi pengangguran terbuka yang tertinggi berada di Propinsi Banten (13,41%), DKI Jakarta (11,80%), Jawa Barat (11,56%), Sulawesi Utara (10,65%), Kalimantan Timur (10,42%), dan Maluku (10,11%). Sedangkan proporsi pengangguran total terendah berada di Propinsi NTT (3,34%), Bali (3,35%), dan Sulawesi Barat (3,53%). Dilihat dari jenis kelaminnya, Proporsi pengangguran laki-laki tertinggi berada di Propinsi Banten (8,23%), Jawa Barat (7,16%), dan DKI Jakarta (6,83%). Proporsi pengangguran perempuan tertinggi berada di Propinsi Sulawesi Utara (6,33%), Maluku (5,53%), dan Banten (5,18%). Sedangkan untuk proporsi pengangguran terendah, untuk laki-laki berada di Propinsi NTT (1,46%), Sulawesi Barat (1,92%), Bali (1,91%) dan untuk perempuan berada di Propinsi Bali (1,43%), Sulawesi Barat (1,62%), NTT dan Kalimantan Tengah (1,88%)

Apabila dilihat dari pertumbuhannya, pengangguran terbuka di Indonesia selama tahun 2006-2014 menurun dengan rata-rata per tahun sebesar -4,47% secara total, -2,51% untuk laki-laki, dan -6,77% untuk perempuan. Penurunan pertumbuhan pengangguran perempuan lebih besar daripada pengangguran laki-laki maupun pengangguran secara total.

Walaupun secara mayoritas pertumbuhan pengangguran terbuka mengalami rata-rata penurunan, tetapi terdapat beberapa propinsi dengan rata-rata pertumbuhan pengangguran yang positif. Berdasarkan Gambar 8 terlihat pertumbuhan pengangguran laki-laki yang relatif tinggi berada di Propinsi Maluku Utara (9,47%) dan Kalimantan Timur (8,84%), bahkan di Kalimantan Timur, pengangguran perempuan pun tumbuh positif sebesar 3,06% sehingga secara total pun tumbuh positif dengan rata-rata 5,64%.

BPS mengelompokkan pengangguran terbuka ke dalam 4 kategori, yaitu : mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, dan sudah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Kondisi pengangguran terbuka menurut kategori pengangguran, dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5.
Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Kategori Pengangguran (%)

Kategori	2010			2014		
	Laki-laki	Perempuan	Total	Laki-laki	Perempuan	Total
1. Mencari pekerjaan	62.08	53.56	57.54	69.41	62.74	66.71
2. Mempersiapkan usaha	1.24	1.59	1.45	1.31	2.30	1.73
3. Merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan	17.55	12.30	15.11	26.11	32.15	28.56
4. Sudah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja	19.13	32.55	25.91	3.17	2.80	3.00

Sumber : BPS, data diolah.

Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa pengangguran terbuka di Indonesia didominasi oleh kategori pengangguran yang mencari pekerjaan, baik laki-laki maupun perempuan. Proporsi pengangguran terbuka dalam kategori ini terus meningkat dari tahun 2010 sampai tahun 2014, baik secara total maupun menurut jenis kelaminnya. Secara total, penganggur kategori mencari pekerjaan meningkat dari 57,54% pada tahun 2010 menjadi 66,71% pada tahun 2014. Apabila dilihat dari jenis kelaminnya, proporsi penganggur laki-laki yang sedang mencari pekerjaan lebih besar dibandingkan dari perempuan, dan proporsinya meningkat dari 62,08% pada tahun 2010 menjadi 69,41% pada tahun 2014. Demikian juga dengan perempuan, proporsi penganggur perempuan dalam kategori mencari pekerjaan juga meningkat dari 53,56% pada tahun 2010 menjadi 62,74% pada tahun 2014.

Pengangguran dengan kategori mempersiapkan usaha, proporsinya paling kecil, baik secara total maupun menurut jenis kelamin, dengan proporsi <2%. Penganggur yang merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan (putus asa) proporsinya relatif besar dengan kecenderungan meningkat, baik secara total maupun jenis kelamin. Secara total, penganggur putus asa meningkat dari 15,11% pada tahun 2010 menjadi 28,56% pada tahun 2014. Proporsi penganggur laki-laki yang putus asa pada tahun 2010 lebih besar dari perempuan dengan proporsi 17,55% sedangkan penganggur perempuan yang putus asa sebesar 12,30%. Proporsi penganggur laki-laki yang putus asa pada tahun 2014 lebih tinggi daripada tahun 2010 yaitu menjadi sebesar 26,11%, demikian juga dengan perempuan, meningkat pada tahun 2014 menjadi 32,15%. Menarik diperhatikan bahwa proporsi penganggur perempuan putus asa pada tahun 2014 lebih mendominasi daripada laki-laki.

Penganggur dengan kategori sudah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja, pada tahun 2010 proporsinya relatif besar, bahkan terbesar kedua setelah penganggur yang mencari pekerjaan, dimana proporsi totalnya mencapai 25,91% yang terdiri dari penganggur laki-laki sebesar 19,13% dan penganggur perempuan sebesar 32,55%. Tetapi pada tahun 2014 jumlah penganggur dalam kategori ini turun drastis dengan proporsi secara total sebesar 3%, terdiri dari laki-laki 3,17% dan perempuan 2,80%. Kemungkinan turunnya penganggur dalam kategori ini pada tahun 2014 bisa jadi karena sebagian besar mereka yang sudah memiliki pekerjaan sudah mulai bekerja atau pada tahun 2014 justru para pencari pekerjaan yang bertambah sedangkan yang memiliki pekerjaan tapi belum mulai bekerja memang jumlahnya sedikit.

6. Upah

Upah adalah harga input tenaga kerja yang digunakan dalam suatu proses produksi. Oleh karena itu, upah merupakan salah satu komponen dari biaya produksi. Semakin tinggi tingkat upah, maka semakin besar tambahan biaya produksi yang harus dikeluarkan.

Karena upah merupakan salah satu komponen biaya, maka kebijakan Upah Minimum Propinsi yang mewajibkan pengusaha atau majikan membayar sejumlah uang tertentu sesuai dengan ketentuan, maka dapat mempengaruhi keputusan perusahaan dalam menggunakan tenaga kerja yang dipekerjakannya sehingga berdampak pada permintaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

Sesuai dengan nilai kebutuhan masyarakat yang terus meningkat, maka upah juga cenderung terus meningkat. Gambaran rata-rata upah bersih buruh/karyawan/pegawai di Indonesia selama tahun 2008-2014 yang tersedia di BPS menunjukkan rata-rata upah pekerja laki-laki cenderung lebih besar dari upah pekerja perempuan, dengan upah rata-rata nasional bagi laki-laki sebesar Rp 1.679.602,00 dan bagi perempuan sebesar Rp1.363.585,00. Terdapat 5 propinsi dengan upah diatas Rp 2 juta, yaitu Papua sebesar Rp2.458.710,00, Kalimantan Timur sebesar Rp2.424.878,00, DKI Jakarta Rp2.335.920,00, Kepulauan Riau Rp2.294.811,00, dan Irian Jaya Barat sebesar Rp2.165.514,00.

Rata-rata upah perempuan di ke-5 propinsi tersebut juga merupakan yang relatif tinggi dibandingkan yang lainnya, dengan urutan dari yang tertinggi yaitu Papua Rp1.925.614,00, Kepulauan Riau Rp1.851.577,00, DKI Jakarta Rp1.749.921,00, Irian Jaya Barat Rp1.803.579,00, Sulawesi Utara Rp1.673.235,00, dan Kalimantan Timur Rp1.650.931,00.

Yang menarik untuk diperhatikan adalah bahwa di propinsi dengan rata-rata upah laki-laki dengan urutan tertinggi, tetapi untuk upah perempuannya tidak dalam urutan yang sama dengan upah laki-lakinya. Dari fenomena ini semakin memperkuat fakta bahwa masih adanya diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.

Kemudian, dilihat dari rata-rata pertumbuhannya, nilai upah yang cenderung terus meningkat tersebut memang memiliki pertumbuhan yang positif. Walaupun upah laki-laki dan perempuan, apabila dilihat secara absolut, menunjukkan adanya perbedaan, tetapi apabila dilihat dari nilai rata-rata pertumbuhan upah secara nasional antara laki-laki dan perempuan relatif sama masing-masing sebesar 9,04% dan 9,03% per tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan terjadi dalam penentuan nilai dasar upah antara laki-laki dan perempuan.

Terdapat 10 propinsi dengan pertumbuhan upah laki-laki yang relatif tinggi dan mencapai angka 2 digit, yaitu Gorontalo 14,24%, Kalimantan Selatan 13,15%, Bangka Belitung 11,83%, Banten 11,54%, Kalimantan Tengah 11,48%, Sulawesi Tenggara 10,94%, Jambi 10,48%, Sulawesi Selatan 10,42%, DKI Jakarta 10,14%, dan Sulawesi Tengah 10,05%. Demikian pula terdapat 11 propinsi dengan pertumbuhan upah perempuan yang relatif tinggi dan mencapai angka 2 digit, yaitu Maluku Utara 12,54%, Riau 12,14%, NTB 12,06%, Sulawesi Utara 11,90%, Bangka Belitung 11,86%, Kalimantan Timur 11,46%, Sulawesi Tenggara 11,07%, Kalimantan Tengah 10,86%, DKI Jakarta 10,52%, Banten 10,41%, dan Kepulauan Riau 10,11%.

6.1. Perbedaan Upah Berdasarkan Lapangan Usaha dan Jenis Kelamin

Berdasarkan data mengenai upah buruh seperti sudah disampaikan di atas, terdapat adanya perbedaan upah baik antar propinsi, antar lapangan usaha dan jenis kelamin, serta antar lapangan usaha dan klasifikasi daerah perkotaan dan perdesaan. Perbedaan upah menurut

lapangan usaha dan jenis kelamin, dapat dilihat pada Tabel 6. Sedangkan perbedaan upah menurut lapangan usaha dan klasifikasi perkotaan dan perdesaan dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 6.
Perbedaan Upah Menurut Lapangan Usaha dan Jenis Kelamin

Lapangan Usaha	Agustus 2011		Nopember 2012		Nopember 2013		Februari 2014	
	Selisih (Laki-laki - Perempuan)	Proporsi (%)	Selisih (Laki-laki - Perempuan)	Proporsi (%)	Selisih (Laki-laki - Perempuan)	Proporsi (%)	Selisih (Laki-laki - Perempuan)	Proporsi (%)
1	345,030	31.34	434,386	34.04	467,845	33.51	498,493	37.79
2	861,852	29.99	167,080	5.13	740,847	22.77	207,613	6.66
3	417,331	30.18	423,447	27.46	627,151	33.45	605,735	33.44
4	353,165	16.11	614,916	24.32	767,407	31.38	120,217	4.90
5	6,266	0.43	(617,279)	(39.36)	(240,302)	(13.83)	(218,759)	(12.23)
6	334,480	24.73	195,371	14.64	336,647	20.23	425,516	26.53
7	(372,435)	(22.25)	(631,346)	(35.75)	(47,792)	(2.07)	22,905	1.03
8	(50,680)	(2.33)	(48,879)	(2.13)	222,275	7.58	18,470	0.67
9	562,864	27.64	619,209	28.44	731,126	28.77	783,009	30.91
TOTAL	367,793	22.16	387,825	21.67	499,819	23.68	513,379	24.86

Sumber : Indikator Pasar Tenaga Kerja 2012, 2013, 2014, BPS, data diolah

Berdasarkan data pada Tabel 6, terlihat adanya perbedaan upah antar lapangan usaha dan juga antar jenis kelamin. Secara nasional, selama tahun 2011-2014, upah laki-laki lebih besar daripada upah perempuan dengan perbedaan upah (gap) rata-rata sebesar 23,09%.

Apabila dirinci secara sektoral, pada Agustus 2011, hampir di semua sektor upah laki-laki lebih besar daripada upah perempuan, dengan proporsi gap terbesar berada di sektor 1 (31,34%), sektor 3 (30,18%), dan sektor 2 (29,99%). Kecuali di sektor 7 dan 8, upah perempuan lebih besar daripada upah laki-laki dengan gap masing-masing sebesar 22,25% dan 2,33%. Gap upah positif terkecil berada di sektor 5 (0,43%).

Pada bulan Nopember 2012 dan 2013 serta Februari 2014, gap upah di sektor pertanian masih menjadi yang terbesar masing-masing sebesar 34,04%, 33,51%, dan 37,79%, dengan rata-rata per tahun selama tahun 2011-2014 adalah sebesar 34,17%. Sejak Nopember 2012 – Februari 2014 terlihat bahwa untuk sektor 5 upah perempuan lebih tinggi daripada upah laki-laki dengan kecenderungan gap yang menurun dari 39,96% pada Nopember 2012 menjadi 12,23% pada Februari 2014, dengan gap rata-rata per tahun sebesar 21,81%. Sedangkan untuk sektor 7, selama 3 tahun dari 2011-2013 terlihat bahwa upah perempuan selalu lebih tinggi daripada upah laki-laki dengan rata-rata gap per tahun sebesar 20,02% walaupun dengan kecenderungan menurun dari 22,25% pada tahun 2011 menjadi 35,75% pada tahun 2012 kemudian turun drastis menjadi 2,07% pada Nopember 2013. Artinya, upah laki-laki pada

sektor 7 hampir mendekati upah perempuan bahkan pada tahun 2014, upah laki-laki sudah menjadi lebih tinggi daripada upah perempuan.

Gap upah laki-laki dan perempuan yang cenderung meningkat dengan rata-rata upah laki-laki lebih tinggi dari upah perempuan ada di sektor 9, dengan rata-rata gap sebesar 28,94%, sedangkan di sektor 3 dan 6, walaupun pada tahun 2012 gap upah cenderung turun tetapi pada tahun 2013 dan 2014 gap tersebut cenderung meningkat dengan rata-rata gap untuk sektor 3 sebesar 31,13% dan sektor 6 sebesar 21,53%.

Dengan demikian terlihat bahwa terdapat 4 sektor dengan gap upah terbesar dimana upah laki-laki lebih besar dari upah perempuan, yaitu sektor 1, sektor 3, sektor 9, dan sektor 6.

6.2. Perbedaan Upah Berdasarkan Lapangan Usaha dan Klasifikasi Daerah

Perbedaan upah berdasarkan lapangan usaha dan klasifikasi daerah dapat dilihat pada data berikut.

Tabel 7.
Perbedaan Upah Menurut Lapangan Usaha dan Klasifikasi Daerah

Lapangan Usaha	Agustus 2011		Nopember 2012		Nopember 2013		Februari 2014	
	Selisih (Kota - Desa)	Proporsi (%)	Selisih (Kota - Desa)	Proporsi (%)	Selisih (Kota - Desa)	Proporsi (%)	Selisih (Kota - Desa)	Proporsi (%)
1	223,478	18.58	400,609	27.00	329,239	21.27	326,961	22.20
2	1,801,198	47.94	2,517,365	56.61	1,982,418	47.94	2,212,773	53.80
3	354,649	26.96	317,447	21.50	525,895	29.37	461,400	26.83
4	393,595	17.65	1,204,730	44.12	1,286,131	46.79	1,237,155	42.87
5	369,959	23.58	392,899	22.66	510,852	26.44	552,694	27.72
6	394,392	30.46	333,652	25.22	578,223	34.96	477,012	30.97
7	689,663	36.45	640,100	32.28	958,607	37.58	945,763	38.05
8	988,332	42.57	915,731	37.27	1,353,080	44.04	1,369,144	45.75
9	337,410	18.12	288,992	14.75	637,985	26.80	517,757	22.43
TOTAL	436,771	26.29	436,842	24.38	689,407	32.06	631,530	30.31

Sumber : Indikator Pasar Tenaga Kerja 2012, 2013, 2014, BPS, data diolah

Berdasarkan data pada Tabel 7, terlihat adanya perbedaan upah antar lapangan usaha dan juga antar perkotaan dan perdesaan. Secara nasional, selama tahun 2011-2014, upah di perkotaan lebih besar daripada upah perdesaan dengan perbedaan upah (gap) rata-rata sebesar 28,26%.

Apabila dirinci secara sektoral, terdapat 5 sektor yang memiliki rata-rata gap lebih tinggi daripada rata-rata nasional, yaitu sektor 2 (51,57%), sektor 8 (42,41%), sektor 4 (37,86%), sektor 7 (36,09%), dan sektor 6 (30,41%). Sedangkan gap upah terkecil ada di sektor 9 rata-rata sebesar 20,52%, kemudian di sektor pertanian sebesar 22,27%.

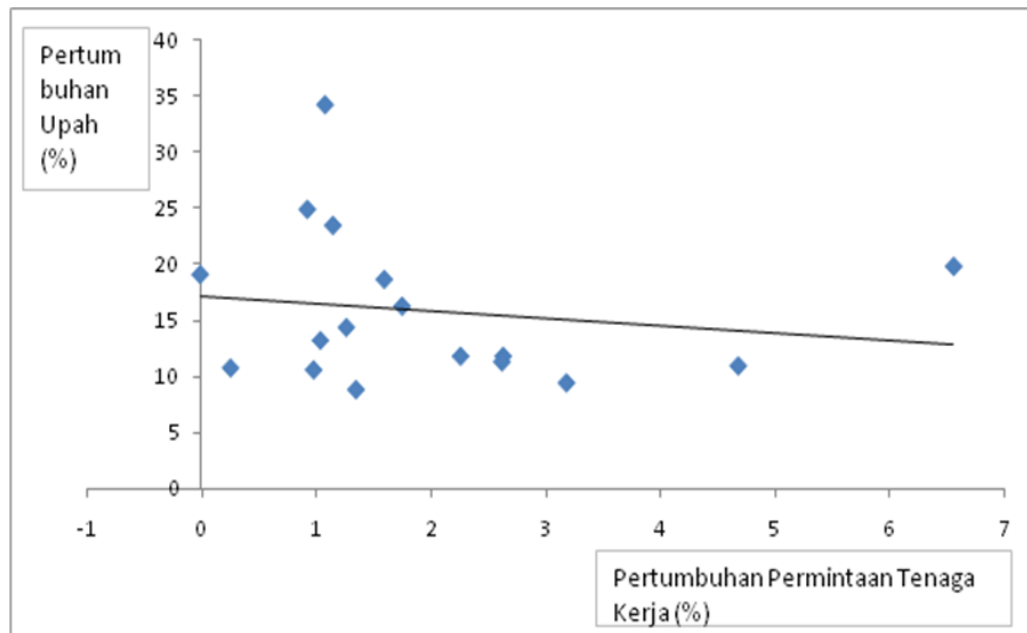
Untuk sektor pertanian yang menjadi sumber utama pekerjaan sebagian besar penduduk bekerja di Indonesia, walaupun gap upah menurut jenis kelamin memiliki rata-rata yang

terbesar, tetapi gap upah tersebut antara desa dan kota relatif tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan sektor-sektor lainnya.

7. Korelasi Antara Upah Dan Permintaan/Penawaran Tenaga Kerja

Karena upah merupakan salah satu komponen biaya, maka kebijakan Upah Minimum Propinsi yang mewajibkan pengusaha atau majikan membayar sejumlah uang tertentu sesuai dengan ketentuan dapat mempengaruhi keputusan perusahaan dalam menggunakan tenaga kerja yang dipekerjakannya sehingga berdampak pada permintaan akan tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

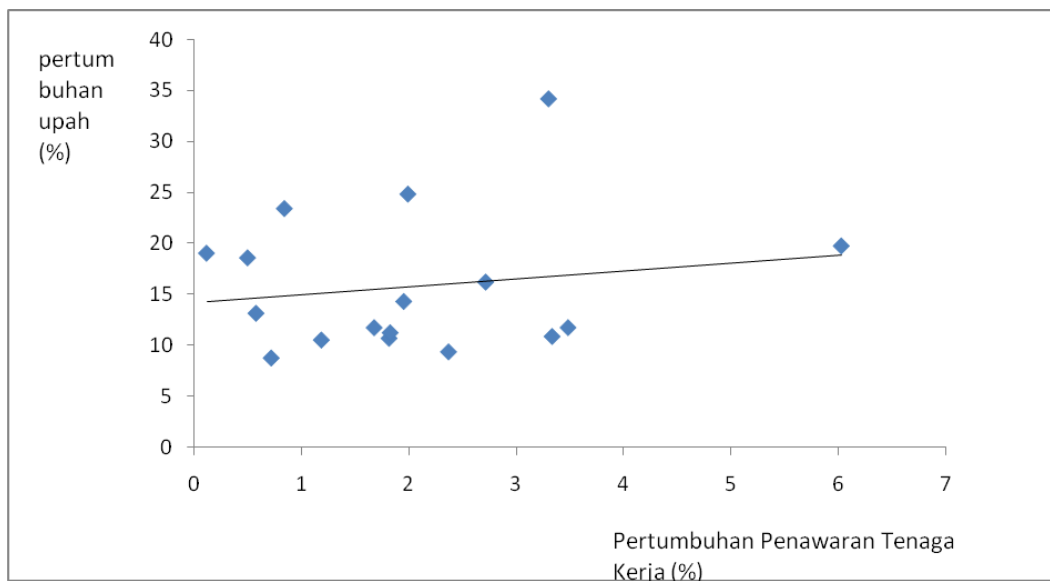
Sesuai dengan hukum permintaan bahwa perubahan permintaan tenaga kerja berbanding terbalik dengan perubahan harga (upah). Hal ini dapat dilihat dari Gambar 1.



Gambar 1. Korelasi upah dan permintaan tenaga kerja, 1998-2014

Berdasarkan data pada Gambar 1 terlihat bahwa dengan semakin meningkatnya pertumbuhan tingkat upah, maka pertumbuhan permintaan tenaga kerja mengalami penurunan.

Demikian pula halnya seperti permintaan, perubahan upah akan berpengaruh juga terhadap penawaran tenaga kerja. Sesuai dengan hukum penawaran bahwa perubahan penawaran tenaga kerja berbanding lurus dengan perubahan upah. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Korelasi antara upah dan penawaran Tenaga kerja (1998-2014)

Berdasarkan data pada Gambar 2 terlihat bahwa dengan semakin meningkatnya pertumbuhan tingkat upah, maka pertumbuhan penawaran tenaga kerja mengalami peningkatan.

Melihat korelasi antara upah dan permintaan/penawaran tenaga kerja tersebut, maka dalam rangka implementasi kebijakan upah minimum, pemerintah dan berbagai *stakeholder* yang terkait perlu mengimbangnya dengan berbagai upaya untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja, sehingga kebijakan upah yang ditetapkan memberikan manfaat yang proporsional bagi semua pihak. Karena pada umumnya kebijakan upah minimum akan lebih berdampak besar pada hilangnya pekerjaan bagi mereka yang produktivitasnya rendah. Dengan mempertimbangkan manfaat dan biaya, ketika kebijakan upah minimum ditetapkan, produsen akan lebih memilih mempekerjakan tenaga kerja dengan produktivitas tinggi dan meminimalisir penggunaan tenaga kerja yang kurang/tidak produktif.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

- a. Pengangguran di Indonesia cenderung menurun selama tahun 2006-2014. Secara absolut, jumlah penganggur laki-laki lebih banyak pada tingkat pendidikan SMTA ke bawah sedangkan jumlah penganggur perempuan lebih banyak pada tingkat pendidikan lebih tinggi. Proporsi pengangguran terbuka yang terbesar berada dalam kategori mencari pekerjaan dan putus asa.
- b. Rata-rata pertumbuhan angkatan kerja perempuan lebih besar daripada laki-laki tetapi proporsi angkatan kerja laki-laki lebih besar daripada perempuan.
- c. Sektor primer masih menjadi lapangan pekerjaan utama sebagian besar penduduk Indonesia, walaupun dengan proporsi pertumbuhan yang menurun.
- d. Elastisitas kesempatan kerja selama tahun 2005-2013 bersifat inelastis, kecuali untuk sektor 8 dan 9 yang bersifat elastis dan unitary.

- e. Pertumbuhan TPAK yang positif memberikan rasa optimisme terjadinya perluasan kesempatan kerja di Indonesia dan menurunnya tingkat pengangguran
- f. Upah berkorelasi negatif dengan permintaan tenaga kerja dan berkorelasi positif dengan penawaran tenaga kerja

2. Saran

- a. Walaupun pengangguran cenderung turun, tetapi pemerintah perlu memperhatikan kualitas dari kesempatan kerja yang tersedia.
- b. Seiring dengan terjadinya proses transformasi ekonomi, maka tenaga kerja perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik sehingga mereka dapat memperoleh pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik.
- c. Untuk memberikan dampak signifikan dari proses pembangunan yang dilaksanakan terhadap kesejahteraan masyarakat, maka diharapkan proses pembangunan tersebut dapat lebih bersifat padat karya mengingat jumlah penduduk Indonesia yang banyak, sehingga dari setiap pertumbuhan ekonomi yang tercipta mampu mendorong peningkatan kesempatan kerja yang lebih besar.
- d. Pemerintah perlu berhati-hati dalam mengambil keputusan mengenai kebijakan upah karena akan berdampak besar terhadap pasar tenaga kerja. Kebijakan upah minimum hendaknya dibarengi dengan upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga meminimalisir dampak negatif akibat kebijakan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2010. *Perubahan Struktur Ekonomi dan Kesempatan Kerja*. BPS, Jakarta.
- . 2012-2014. *Indikator Pasar Tenaga Kerja 2012, 2013, 2014*, BPS, Jakarta.
- . 2007, 2010, 2013, 2014. *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia 2007, 2010, 2013, 2014*, BPS, Jakarta.
- ILO. 2000. Minimum Wage Fixing : A summary of Selected Issues, *Briefing Note No. 14*, Geneva: ILO (Website version: www.ilo.org).
- Mankiw, N. Gregory. 2007. *Macroeconomics*, 6th edition. Worth Publisher, Inc. New York.
- Nicholson, Walter. 2000. *Intermediate Microeconomics and Its Application*, Eight Edition, Harcourt College Publisher.
- Permenakertrans No. 13 Tahun 2013, pasal 6 ayat 2. *Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak*.
- Romer, David. 2012. *Advanced Macroeconomics*. Fourth Edition. McGraw-Hill. New York.
- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
www.ilo.org. *Kebijakan Upah Minimum Indonesia*.
www.bps.go.id. *Kondisi Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Indonesia, 2004-2014*.