

PERAN INVESTASI DALAM MENDORONG PENGEMBANGAN TENAGA KERJA DAN PEMBANGUNAN WILAYAH DI KABUPATEN BEKASI

Rebecca Carolina

Dinas Tata Ruang Provinsi DKI Jakarta
Jln. Abdul Muis No. 66 Jakarta Pusat
E-mail: r383ca@yahoo.com

Abstrak

Bertambahnya investasi dan jumlah perusahaan industri yang berdiri di Kabupaten Bekasi berimplikasi pada permintaan tenaga kerja. Artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi alasan-alasan utama perusahaan industri dalam merekrut tenaga kerjanya serta kelemahan-kelemahan tenaga kerja lokal dalam konteks tersebut yang dapat diperbaiki dengan kebijakan yang lebih baik. Survei primer dilakukan dengan wawancara semi terstruktur kepada perusahaan industri skala besar di Kawasan Industri Cikarang, Kabupaten Bekasi. Teknik pengambilan sampel perusahaan dilakukan dengan teknik purposive sampling. Sedangkan survei sekunder dilakukan dengan mengumpulkan data-data dari berbagai instansi di Kabupaten Bekasi. Hasil artikel ini didapatkan bahwa pada perusahaan industri di Kabupaten Bekasi proporsi tenaga kerja lokal lebih sedikit dibanding tenaga kerja non lokal. Alasan utama sebuah perusahaan industri dalam merekrut tenaga kerjanya ialah jenis dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan industri skala besar.

Kata Kunci: Bekasi, Tenaga kerja lokal dan non lokal, Industri, Pertumbuhan Wilayah

Abstract

As expected by the government increasing investment and number of industrial enterprises in Bekasi Regency has had some implications on the creation of jobs for workers in the region. This article aims at identifying the main reasons for companies in recruiting its workforce in the industry as well as the weaknesses of the local workforce that can be improved by a better policy. The Primary survey conducted by semi-structured interviews to large scale industrial enterprises in the Industrial Area of Cikarang, Bekasi. Sampling technique of the firms is conducted by purposive sampling technique. The secondary survey was conducted by collecting data from various agencies in the Bekasi Regency. The results of this article shows that the proportion of Bekasi industrial companies' local workers is less than the non-local worker. The main reason for an industry company in recruiting workers is worker's competencies in accordance with the needs of large-scale industrial enterprises.

Keywords: Bekasi, local labor and non-local, Industry, Growth Areas

1. Pendahuluan

Pertumbuhan sebuah wilayah digerakkan oleh perkembangan ekonomi di wilayah tersebut. Salah satu ukuran perkembangan ekonomi ialah adanya peningkatan pendapatan wilayah. Pendapatan wilayah diartikan sebagai besarnya pendapatan masyarakat di dalam wilayah tersebut (Tarigan, 2005). Oleh karena itu, Pemerintah selalu berusaha menciptakan lapangan kerja di dalam wilayah agar dapat

menyerap tenaga kerja di dalam wilayahnya sehingga masyarakat memiliki pendapatan. Salah satu cara untuk membuka lapangan kerja adalah dengan menarik investasi untuk ditanamkan di dalam wilayahnya. Semakin banyak tenaga kerja yang terserap maka akan semakin besar pula jumlah pendapatan wilayah. Peningkatan jumlah pendapatan wilayah biasanya dilihat dari jumlah PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) di wilayah tersebut.

Perekonomian Kabupaten Bekasi maju dengan pesat dan telah menjadi penggerak utama dalam pertumbuhan wilayah. Kemajuan perekonomian Kabupaten Bekasi dapat dilihat dari pendapatan wilayah Kabupaten Bekasi yang selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pertumbuhan PDRB Kabupaten Bekasi selama 4 tahun terakhir selalu memiliki nilai diatas rata-rata nasional, yaitu sebesar 6,06% per tahun. Besar PDRB Kabupaten Bekasi bahkan memiliki nilai yang tertinggi di Jawa Barat. Nilai PDRB Kabupaten Bekasi sebesar 73,87 trilyun berkontribusi sebesar 14,04% terhadap PDRB Jawa Barat (Bappeda Kabupaten Bekasi, 2008).

Investasi industri merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam kemajuan perekonomian Kabupaten Bekasi. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya peran sektor industri pada PDRB Kabupaten Bekasi. Sektor industri memberikan kontribusi yang sangat besar, yaitu mencapai 80% dari PDRB Kabupaten Bekasi setiap tahunnya.

Jumlah perusahaan industri di Kabupaten Bekasi semakin bertambah disebabkan oleh iklim investasi yang baik. Bertambahnya jumlah perusahaan industri di Kabupaten Bekasi berimplikasi pada peningkatan jumlah lapangan kerja sektor industri. Hal ini dapat dilihat dari persentase tenaga kerja pada sektor industri yang mencapai 90% dari jumlah seluruh tenaga kerja dari berbagai sektor di Kabupaten Bekasi (RPJMD Kabupaten Bekasi Tahun 2007).

Saat aktivitas produksi berlangsung perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk melakukan proses produksi barang atau jasanya. Perusahaan akan merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan jenis dan kompetensi yang dibutuhkannya. Kebutuhan akan tenaga

kerja ini bisa didapatkan dari berbagai cara antara lain merekrut tenaga kerja yang tersedia di Kabupaten Bekasi maupun tenaga kerja yang berasal dari luar Kabupaten Bekasi. Perekrutan tenaga kerja industri dari dalam dan luar wilayah Kabupaten Bekasi tentu memiliki penyebab dan dampak yang berbeda. Bila perusahaan industri lebih memilih untuk merekrut tenaga kerja migran (non lokal) maka akan dapat menimbulkan ketegangan bagi tenaga kerja lokal dan non lokal. Artikel ini bertujuan mengkaji keterlibatan tenaga kerja lokal di kawasan industri di Kabupaten Bekasi dengan mengidentifikasi alasan-alasan utama perusahaan industri dalam merekrut tenaga kerjanya serta kesesuaian kondisi tenaga kerja lokal dalam memenuhi kriteria yang diinginkan tersebut.

Pembahasan artikel ini terdiri dari empat bagian utama. Bagian pertama adalah pendahuluan yang memaparkan latar belakang dan tujuan utama artikel ini. Selanjutnya bagian kedua merupakan tinjauan literatur yang digunakan dalam artikel ini, yaitu mengenai konsep ketenagakerjaan. Bagian tiga merupakan pembahasan secara umum analisis artikel ini tentang ketenagakerjaan industri di Kabupaten Bekasi. Sementara itu, bagian terakhir adalah kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan hasil studi yang telah dilakukan.

2. Konsep Ketenagakerjaan

Dalam artikel ini, konsep ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan pembangunan wilayah dilihat dari dua sudut pandang utama. Pembahasan mengenai ketenagakerjaan dibahas dari sudut pandang pemerintah dan sudut pandang perusahaan industri. Selain itu juga, akan dibahas perbedaan sudut pandang tersebut dan kaitannya satu sama lain dalam pembangunan.

2.1 Ketenagakerjaan dari Sudut Pandang Pemerintah

Teori Keynes (1936) mengatakan bahwa seharusnya pemerintah memiliki peran dalam menggerakkan roda perekonomian wilayah. Dengan demikian pemerintah berkepentingan untuk membuka lapangan pekerjaan demi kemajuan perekonomian di wilayahnya. Selain itu, terbukanya lapangan kerja akan membuat masyarakat lokal memiliki upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga masyarakat dapat sejahtera.

Terdapat banyak cara yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat lokal di wilayahnya. Salah satunya dengan melakukan investasi maupun menarik sektor swasta agar menanamkan investasi ke dalam wilayah tersebut. Berdasarkan teori ekonomi, investasi adalah penggunaan untuk objek-objek tersebut dalam jangka waktu investasi akan meningkat, paling tidak bertahan dan selama jangka waktu itu pula memberikan hasil secara teratur (Koetin, 1993). Penanaman investasi pada sebuah wilayah dapat menggerakkan perekonomian pada wilayah tersebut. Investasi yang berupa kegiatan produksi barang maupun jasa akan menciptakan efek timbal balik antara pelaku-pelaku ekonomi, yaitu antara perusahaan dan rumah tangga/household (Dumairy, 1996). Hubungan timbal balik yang dimaksud adalah dari sudut pandang ekonomi, yaitu timbul balik penawaran antara perusahaan dan rumah tangga. Hal ini tentu menggerakkan perekonomian di dalam wilayah.

Besarnya investasi pada sebuah wilayah ditentukan oleh *comparative* dan *competitive advantages* yang dimiliki oleh sebuah wilayah. *Comparative advantages* merupakan keunggulan sebuah wilayah akibat sifat alami

yang dimiliki wilayah tersebut. Sebagai contoh, lokasi yang strategis, iklim yang baik, tanah yang subur dan lain sebagainya. Sedangkan *competitive advantages* adalah keunggulan wilayah tersebut akibat berbagai hal yang diusahakan oleh pemerintah seperti kemudahan perizinan dalam membuka perusahaan, tersedianya tenaga kerja yang memenuhi standar serta didirikannya kawasan-kawasan industri yang sangat menunjang iklim investasi di wilayah tersebut.

Tenaga kerja yang berasal dari luar wilayah/migran berpindah ke dalam wilayah akibat tertarik pada lapangan kerja yang tersedia. Tenaga kerja yang mendapatkan upah dari hasil kerjanya akan membelanjakan upah tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Kebutuhan konsumsi lokal akan barang kebutuhannya akan membangkitkan kembali produksi barang, sehingga semakin banyak juga produksi industri yang harus dihasilkan oleh wilayah tersebut.

Bila merujuk pada Ben-David (1991), jantung dari proses pertumbuhan sebuah wilayah ialah terjadinya *income multiplication stream*. Proses *income multiplication stream* merupakan proses pelipatgandaan pendapatan yang terjadi dalam sebuah wilayah. Hal ini sangat berkaitan dengan jumlah lapangan kerja yang diciptakan. Lapangan kerja yang diusahakan oleh pemerintah diharapkan dapat menyerap penduduk lokal sebagai tenaga kerja. Sebagai kompensasi penduduk akan mendapatkan upah dari pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam konteks ekonomi wilayah, pendapatan (upah) ini akan mengalami proses pelipatgandaan. Proses pelipatgandaan terjadi karena pendapatan sebuah pihak akan dibelanjakan ke pihak lain dan pendapatan tersebut akan menjadi pendapatan bagi pihak lainnya. Hal ini berlangsung terus dan akan membangkitkan lebih banyak pendapatan bagi

pihak-pihak selanjutnya. Dengan demikian *income multiplication* terus berputar dan akan membangkitkan perekonomian wilayah. *Income multiplication* akan terjadi bila pendapatan (upah) dibelanjakan di dalam wilayah tersebut (tidak keluar dari wilayah tersebut).

2.2 Ketenagakerjaan dari Sudut Pandang Industri

Tenaga kerja dibutuhkan oleh perusahaan industri untuk melakukan aktivitas produksi. Permintaan tenaga kerja merupakan fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diminta. Permintaan produsen akan tenaga kerja merupakan permintaan turunan/*derived demand*. Hal ini disebabkan karena permintaan perusahaan industri akan faktor produksi tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh permintaan/kebutuhan masyarakat akan hasil produksi perusahaan tersebut.

Permintaan perusahaan industri terhadap tenaga kerja berbeda-beda sesuai dengan jenis industrinya. Perbedaan jenis industri akan berpengaruh pada permintaan jenis tenaga kerja berdasar jenis kelamin, rentang umur dan pendidikan. Selain itu, jenis tenaga kerja yang dibutuhkan sebuah perusahaan berbeda-beda tingkatannya. Tenaga kerja pada sebuah perusahaan terbagi menjadi dua yaitu kelompok pertama ialah *non production workers* seperti misalnya manajer, karyawan tata laksana (eksekutif), tata usaha administrasi. Sedangkan kelompok yang kedua ialah buruh lainnya yaitu buruh produksi atau *production workers* seperti operator, perbaikan segala jenis mesin, keamanan, supir, kantin/dapur, pesuruh dan buruh-buruh lainnya termasuk para pengawas. Secara individual gaji yang diterima oleh kelompok pertama lebih besar dibandingkan dengan upah yang diterima oleh pihak kedua. Namun bila dilihat

dari akumulasinya, maka jumlah upah yang diterima oleh kelompok kedua lebih besar dibandingkan dengan jumlah gaji yang diterima oleh kelompok pertama.

Selain jenis tenaga kerja, permintaan perusahaan industri terhadap tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel lain. Variabel-variabel ini dapat dipandang dari sudut pandang mikro dan makro. Sudut pandang secara mikro memiliki unit analisis sebuah perusahaan. Sedangkan sudut pandang secara makro memiliki unit analisis industri/instansi secara agregat (keseluruhan). Menurut Sri Haryani (2002), variabel-variabel yang menentukan analisis permintaan tenaga kerja dari pihak perusahaan industri antara lain tingkat upah, produktivitas, kualitas tenaga kerja, fasilitas modal, dan teknologi.

Dilihat dari sisi ekonomi, tingkat upah merupakan hal pertama yang menentukan jumlah permintaan akan tenaga kerja. Bila upah naik maka biaya produksi perusahaan akan naik sehingga harga per unit produk yang dihasilkan mengalami kenaikan harga. Saat harga per unit produk naik maka jumlah pembelian/konsumsi barang tersebut akan berkurang. Permintaan yang berkurang ini akan mempengaruhi pengurangan jumlah permintaan akan tenaga kerja pada industri tersebut.

Salah satu faktor yang paling menentukan produktivitas tenaga kerja ialah kualitas dan kemampuan tenaga kerja. Semakin baik kualitas dan kemampuan kerja yang dimiliki tenaga kerja maka produktivitas kerjanya juga akan semakin meningkat. Kualitas dan kemampuan tenaga kerja itu sendiri dapat dilihat dari tingkat dan kualitas pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, sikap mental (Afrida, 2003).

Kualitas dan kemampuan tenaga kerja sering disebut sebagai kompetensi tenaga kerja. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek spesifik pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diterapkan untuk mewujudkan standar kinerja. Kompetensi tenaga kerja dapat dilihat dari tolok ukur pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) dari tenaga kerja tersebut. Perusahaan industri akan merekrut tenaga kerja dengan kompetensi yang lebih tinggi karena tenaga kerja tersebut produktivitasnya lebih tinggi dan lebih menguntungkan bagi perusahaan industri.

Perusahaan memiliki kebebasan penuh dalam merekrut tenaga kerjanya. Jenis dan tingkat kompetensi tenaga kerja menjadi pertimbangan utama perusahaan industri dalam merekrut tenaga kerja. Artinya, selain perlu diketahui tenaga kerja seperti apa yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan industri, perlu diketahui pula bahwa persaingan kompetensi sesama tenaga kerja juga sangat mempengaruhi preferensi perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Untuk meningkatkan proses produksinya, maka perusahaan akan memilih tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang lebih tinggi. Misalnya dalam konteks tenaga kerja lokal dan non lokal, perbandingan kompetensi tenaga kerja lokal dan non lokal akan mempengaruhi tenaga kerja yang dipakai oleh perusahaan industri. Bila tenaga kerja lokal memiliki kompetensi dibawah kompetensi tenaga kerja non lokal maka perusahaan akan lebih memilih tenaga kerja non lokal dan begitu pula sebaliknya.

2.3 Perbedaan Sudut Pandang Ketenagakerjaan dari Pemerintah dan Perusahaan Industri

Terdapat perbedaan mendasar dari sudut pandang pemerintah dalam menciptakan

lapangan pekerjaan dan sudut pandang perusahaan industri dalam merekrut tenaga kerja. Dari sudut pandang pemerintah, lapangan kerja diciptakan bagi masyarakat lokal yang tinggal di wilayah tersebut. Asumsinya lapangan kerja yang dibuka pemerintah akan mampu menyerap setidaknya sejumlah pencari kerja yang ada di daerah wilayah tersebut. dengan tujuan agregat yaitu untuk meningkatkan perekonomian wilayah dan pada akhirnya untuk merangsang pertumbuhan wilayah. Sedangkan dari sisi perusahaan industri, tenaga kerja dipandang sebagai faktor produksi yang dibutuhkan untuk keberlangsungan proses produksi. Perusahaan merekrut tenaga kerja berdasarkan kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan dan tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut, tanpa mempertimbangkan apakah tenaga kerja tersebut merupakan tenaga kerja lokal wilayah atau tidak. Bila tenaga kerja tersebut dianggap kompeten untuk mendukung proses produksinya maka tenaga kerja tersebut akan direkrut perusahaan industri sebagai tenaga kerjanya.

Dengan demikian agar tujuan utama pemerintah yaitu menciptakan lapangan kerja bagi penduduk lokal dapat terpenuhi maka penduduk lokal atau pencari kerja yang ada di wilayah tersebut harus diusahakan agar dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan industri. Usaha pemerintah agar pencari kerja lokal dapat memenuhi kriteria industri dan meningkatkan produktivitas kerjanya dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan di wilayahnya, mengadakan pelatihan/mendirikan balai latihan kerja dan mengadakan program-program yang dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja para pencari kerja.

Namun, peningkatan kompetensi tenaga kerja lokal yang diusahakan pemerintah juga tidak menjamin perusahaan akan merekrut tenaga kerja lokal. Hal ini disebabkan karena perusahaan memiliki kebebasan penuh untuk merekrut tenaga kerjanya. Untuk itu perlu dilakukan pendekatan antara pihak pemerintah dan pihak perusahaan industri agar pemikiran-pemikiran pemerintah daerah mengenai penyerapan pencari kerja lokal dan pengembangan ekonomi wilayah secara agregat diketahui oleh perusahaan industri. Demikian pula pemikiran perusahaan industri dan informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk keberlangsungan proses produksi industri agar dapat diketahui oleh pemerintah. Pendekatan antara pemerintah dan pihak industri diharapkan dapat memperkecil kesenjangan sudut pandang antara pemerintah dan pihak perusahaan industri. Dengan demikian tujuan dari kedua belah pihak dapat tercapai tanpa merugikan satu sama lain.

3. Ketenagakerjaan Industri di Kabupaten Bekasi

Artikel ini menggunakan *sampling* perusahaan industri untuk mengidentifikasi alasan-alasan utama perusahaan industri dalam merekrut tenaga kerjanya serta kesesuaian kondisi tenaga kerja lokal dalam memenuhi kriteria yang diinginkan tersebut. Metode pengambilan sampel perusahaan industri yang digunakan dalam artikel ini merupakan metode *purposive sampling* dimana sampel diambil dengan maksud dan tujuan tertentu sesuai dengan artikel yang dilakukan. Isu ketenagakerjaan yang timbul di Kabupaten Bekasi berasal dari perusahaan industri skala besar yang terdapat di kawasan industri. Dengan demikian perusahaan industri yang dinilai paling baik untuk menggambarkan isu ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi ialah perusahaan industri

skala besar yang terletak di tujuh Kawasan Industri Cikarang, Kabupaten Bekasi. Jumlah sampel perusahaan skala besar yang diambil ialah 7 buah perusahaan industri. Jumlah ini didapatkan dari masing-masing kawasan industri yang ada di Cikarang, yaitu dari Kawasan Industri Jababeka, EJIP, Lippo Cikarang, Bekasi Fajar, MM2100, Delta Mas dan Hyundai Inti Development. Namun karena perizinan administrasi perusahaan yang sulit, maka jumlah perusahaan industri yang berhasil diwawancarai adalah 6 buah perusahaan industri. Pengambilan sampel perusahaan memiliki hasil sebagai berikut: empat buah sampel perusahaan tergolong dalam jenis kelompok industri 38 yaitu barang-barang dari logam, mesin dan perlengkapannya. Sedangkan dua buah sampel perusahaan lainnya masuk dalam kelompok industri 35 yaitu kelompok kimia dan barang-barang dari bahan kimia, minyak bumi, batu bara, karet dan barang-barang dari plastik.

Tabel 1
Pengambilan Sampel Perusahaan di Kawasan
Industry Cikarang Kabupaten Bekasi

| Kawasan Industri | Nama Perusahaan | Barang yang Dihasilkan | Jenis Kelompok Industri | Jenis Penanaman Modal |
|------------------|-----------------|---------------------------------|-------------------------|------------------------------------|
| Lippo Cikarang | A | Elektronik | 38 | Penanaman Modal Asing (PMA) Jepang |
| Jababeka | B | Plastic Box Boneka | 35 | PMDN |
| Delta Silicon | C | Plastik dan food package | 35 | PMA Australia |
| Hyundai | D | Alat elektronik dan mesin motor | 38 | PMA Korea |
| MM2100 | E | Microchip | 38 | PMA Jepang |
| EJIP | F | Assembling Primer | 38 | PMA Jepang |

Sumber: Hasil Analisis, 2010

3.1 Analisis Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi dengan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bekasi terdapat arahan kebijakan yang sangat terkait dengan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi. Arahan kebijakan tersebut ialah:

1. Arahan Kebijakan Umum Urusan Tenaga Kerja

Kebijakan urusan Tenaga Kerja di Kabupaten Bekasi ditujukan untuk membantu terwujudnya misi ke-7 Kepala Daerah periode 2007-2012 yakni “Menciptakan industri berwawasan lingkungan yang mampu mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi masyarakat”. Arahan kebijakan umum urusan tenaga kerja ialah:

- a. Peningkatan kualitas dan keterampilan angkatan kerja;
- b. Fasilitasi peningkatan kesempatan kerja dalam industri, usaha kecil/mikro dan menengah;
- c. Peningkatan penanganan permasalahan dan perlindungan tenaga kerja;
- d. Peningkatan kemampuan kewirausahaan.

Dari ke empat arahan kebijakan ini, arahan kebijakan yang sangat terkait dengan topik artikel ini ialah arahan kebijakan yang terdapat pada poin pertama yaitu peningkatan kualitas dan keterampilan kerja. Dari arahan kebijakan ini dapat dilihat bahwa pemerintah memiliki keinginan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga kerja lokal, yaitu dengan cara mendirikan Balai Latihan Kerja (BLK) yang selama ini belum pernah didirikan. Asumsinya dengan mendirikan Balai Latihan Kerja (BLK) ini tenaga kerja lokal dapat meningkatkan kualitas dan keterampilannya selaras dengan kebutuhan perusahaan industri,

sehingga tenaga kerja tersebut dapat direkrut oleh perusahaan industri yang tersebar di Kabupaten Bekasi. Bila ditelaah dari teori tenaga kerja, kompetensi tenaga kerja terdiri dari *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) dan *attitude* (sikap). Kebijakan pemerintah untuk mendirikan BLK bagi para tenaga kerja lokal ini merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dari segi *skill*/keterampilan tenaga kerja lokal.

2. Arahan Kebijakan Umum Urusan Pendidikan

Dalam RPJMD Kabupaten Bekasi tahun 2007-2012 urusan pendidikan ditujukan untuk membantu mewujudkan misi pertama Kepala Daerah yakni “Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dalam aspek pengetahuan, teknologi (IPTEK), dan iman dan taqwa (IMTAQ)”. Dengan demikian, arahan kebijakan umum yang berkaitan dengan urusan pendidikan ini adalah sebagai berikut: peningkatan mutu dan pemerataan kesempatan pendidikan; serta peningkatan sistem dan manajemen pendidikan.

Realisasi dari dua arahan kebijakan umum urusan pendidikan yang berkaitan dengan bahasan dalam artikel ini ialah diterbitkannya kebijakan pengembangan dan *reengineering* SMK di Kabupaten Bekasi. Kebijakan pengembangan dan *reengineering* SMK di Kabupaten Bekasi tak lepas dari paradigma baru pendidikan nasional yang terdapat dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20/2003 yaitu mendorong pendelegasian otoritas pendidikan kepada daerah dan mendorong otonomisasi di tingkat sekolah serta pelibatan masyarakat dalam pengembangan program-program kulikuler dan program sekolah lainnya. Dalam konteks Kabupaten Bekasi, SMK memiliki peran

penting dalam mendorong percepatan pembangunan daerah berdasarkan potensi lokal yang dimilikinya. Kabupaten Bekasi merupakan daerah yang memiliki banyak kawasan industri, sehingga tenaga kerja siap pakai seperti lulusan SMK sangat dibutuhkan. Berdasarkan hal ini Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi mengeluarkan kebijakan untuk mengembangkan SMK dan melakukan *reengineering* SMKN di Kabupaten Bekasi. Kebijakan ini dikeluarkan agar lulusan sekolah menengah dapat langsung diserap oleh perusahaan industri.

Pemerintah berharap bahwa kompetensi tenaga kerja lokal akan meningkat dengan berlakunya kebijakan pengembangan dan *reengineering* SMK. Sesuai dengan teori ketenagakerjaan, kompetensi tenaga kerja yang dapat dikembangkan dengan adanya kebijakan ini ialah kompetensi tenaga kerja dari segi *knowledge* (pengetahuan) dan *skill* (keterampilan). Pemerintah berasumsi jika jumlah dan kualitas SMK dapat dikembangkan di Kabupaten Bekasi maka jumlah tenaga kerja lokal yang dapat diserap oleh perusahaan industri akan lebih besar.

3.2 Ketersediaan Tenaga Kerja di Kabupaten Bekasi

Analisis ketersediaan tenaga kerja di Kabupaten Bekasi dilakukan untuk mengetahui profil penawaran/ketersediaan tenaga kerja di Kabupaten Bekasi. Pembahasan sediaan tenaga kerja akan dipandang dari sudut pandang makro, maka pembahasan akan menyangkut tinjauan karakteristik penduduk maupun pencari kerja dari aspek- aspek yang telah ditentukan dalam teori tenaga kerja, seperti aspek umur, jenis kelamin, dan pendidikan. Pemerintah dapat mengintervensi ketersediaan tenaga kerja di wilayahnya dengan cara mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang dapat

mempengaruhi karakteristik penduduk di dalam wilayahnya.

Bila dilihat dari golongan penduduk di Kabupaten Bekasi maka diketahui bahwa angkatan kerja dengan kategori prima memiliki jumlah yang paling banyak yaitu sebesar 45,02%. Kategori penduduk muda memiliki persentase 20,8%, sedangkan penduduk tua hanya sebesar 4,89% dari total jumlah penduduk. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa penduduk Kabupaten Bekasi memiliki banyak penduduk produktif yang mampu mendukung keberadaan Kabupaten Bekasi sebagai wilayah industri yang membutuhkan tenaga kerja dalam rentang umur produktif. (Disnaker Kabupaten Bekasi, 2008)

Dari data yang didapatkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi, jumlah pencari kerja terbesar ialah lulusan sekolah menengah baik Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Menengah Umum (SMU) maupun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Pencari kerja yang paling banyak ialah SMU (34%) dan SMK (30%). Pencari kerja dengan tingkat D1, D2, D3 maupun S1 masih belum dapat menyaingi besarnya jumlah pencari kerja lulusan sekolah menengah. Sedangkan pencari kerja dengan lulusan SD jumlahnya sangat sedikit (Disnaker Kabupaten Bekasi, 2008). Analisis penawaran tenaga kerja dari tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebenarnya kualitas tenaga kerja di Kabupaten Bekasi sudah baik bila dilihat dari tingkat pendidikan. Namun untuk memperoleh pekerjaan sebagai tenaga kerja non-produksi jumlah pencari kerja dengan tingkat pendidikan D3 maupun S1 harus lebih ditingkatkan.

Ketersediaan tenaga kerja menurut jenis kelamin bergantung pada faktor-faktor sosial dan budaya. Semakin maju sebuah wilayah

maka jumlah ketersediaan tenaga kerja perempuannya akan semakin besar. Bila dilihat dari data sekunder, jumlah pencari kerja dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan hampir seimbang. Ketersediaan tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19.791 sedangkan tenaga kerja berjenis kelamin perempuan berjumlah 18.947 (Disnaker Kabupaten Bekasi, 2008). Jumlah yang hampir seimbang ini menandakan bahwa tenaga kerja dengan jenis kelamin perempuan sudah memiliki derajat yang hampir setara dengan laki-laki (tidak terlalu bermasalah dalam hal sosial dan budaya).

3.3 Proporsi Tenaga Kerja Lokal dan Non Lokal

Jika proporsi tenaga kerja lokal lebih besar dari proporsi tenaga kerja non lokal, berarti tenaga kerja lokal memiliki keterlibatan yang besar dalam perkembangan sektor industri di Kabupaten Bekasi. Jumlah persentase yang besar menunjukkan bahwa tenaga kerja tersebut sesuai bagi perusahaan industri baik jenis maupun kompetensinya.

Tabel 2
Proporsi Tenaga Kerja Lokal dan Non Lokal

| Nama Perusahaan | Tenaga Kerja Lokal | Tenaga Kerja Non Lokal | Jumlah Tenaga Kerja |
|-----------------------|--------------------|------------------------|---------------------|
| A | 33 (13,15%) | 218 (86,85%) | 251 |
| B | 90 (20%) | 360 (80%) | 450 |
| C | 120 (20%) | 480 (80%) | 600 |
| D | 816(60%) | 544 (40%) | 1360 |
| E | 125 (5%) | 2375 (95%) | 2500 |
| F | 3766 (45%) | 4603 (55%) | 8369 |
| Jumlah Agregat | 4951 (36%) | 8579 (64%) | 13530 |

Sumber: Survei Primer, 2010

Dari 6 buah sampel perusahaan yang tersebar di 6 Kawasan Industri Cikarang, hanya satu perusahaan yang memiliki persentase tenaga kerja lokal lebih dominan atau lebih dari 50%. Satu sampel perusahaan memiliki persentase tenaga kerja lokal 45% dan sisanya, empat buah sampel perusahaan memiliki persentase

tenaga kerja lokal yang kecil (kurang atau sama dengan 20%). Bahkan ada satu sampel perusahaan yang memiliki persentase tenaga kerja lokal hanya 5%. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan (empat dari enam buah sampel) memiliki proporsi tenaga kerja lokal yang lebih kecil dibandingkan tenaga kerja non lokal. Sehingga berdasarkan analisis ini dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja lokal kurang terlibat dalam perkembangan ekonomi sektor industri di Kabupaten Bekasi.

Persentase tenaga kerja lokal secara agregat memiliki hasil sedikit berbeda dengan persentase tenaga kerja lokal di masing-masing perusahaan. Analisis sebelumnya menunjukkan 4 dari 6 perusahaan memiliki persentase tenaga kerja lokal 20% atau lebih kecil dari 20%. Tetapi ketika dihitung secara agregat persentase tenaga kerja lokal menjadi lebih besar. Hal ini disebabkan karena perusahaan yang memiliki jumlah tenaga kerja paling besar mempunyai persentase tenaga kerja lokal mencapai 45%. Bila dibandingkan dengan perusahaan yang kebutuhan tenaga kerjanya lebih kecil, perusahaan industri dengan kebutuhan tenaga kerja lebih besar memiliki kecenderungan untuk merekrut tenaga kerja lokal dengan persentase yang lebih besar. Namun hal ini tidak berlaku pada semua perusahaan karena setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda. Dari hasil wawancara yang dilakukan, salah satu alasan perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang lebih besar, banyak mempekerjakan tenaga kerja lokal karena kebutuhan produksi yang sangat tinggi. Kebutuhan produksi ini mendesak perusahaan untuk memanfaatkan tenaga kerja lokal yang tersedia. Sedangkan perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang lebih kecil memiliki tuntutan produksi yang jumlahnya tidak sebesar perusahaan lain yang memiliki kebutuhan produksi yang mendesak.

Hal ini menyebabkan perusahaan dengan tenaga kerja yang lebih sedikit memiliki kesempatan lebih besar untuk memilih dan memiliki tenaga kerja non lokal.

Dari analisis proporsi ketenagakerjaan industri di Kabupaten Bekasi dapat diketahui bahwa proporsi tenaga kerja lokal memang lebih kecil dari pada proporsi tenaga kerja non lokal. Secara agregat proporsi tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi ialah 36% dan proporsi tenaga kerja non lokal ialah 64%. Hal ini menunjukkan kurangnya keterlibatan tenaga kerja lokal dalam sektor industri. Bila merujuk pada teori ketenagakerjaan, tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan industri merupakan jenis tenaga kerja yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan industri akan jenis tenaga kerja dan tingkat kompetensi yang dibutuhkan. Kurangnya keterlibatan tenaga kerja lokal dapat disebabkan karena tidak cocoknya sediaan tenaga kerja yang ada dengan kebutuhan perusahaan industri maupun tingkat kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Dengan demikian penting untuk menelaah apakah penyebab rendahnya keterlibatan tenaga kerja lokal pada perusahaan industri skala besar di Kabupaten Bekasi.

3.4 Tenaga Kerja yang Dibutuhkan Menurut Perusahaan Industri di Kabupaten Bekasi

Dalam sebuah perusahaan industri terdapat berbagai jenis pekerjaan antara lain pekerjaan bagian produksi (operator), marketing, personalia, *quality control* dan lain-lain. Menurut konsep statistik (1990) buruh terbagi menjadi dua yaitu kelompok pertama ialah *non production workers* seperti misalnya manajer, karyawan tata laksana (eksekutif), tata usaha administrasi. Sedangkan kelompok yang kedua ialah buruh lainnya yaitu buruh produksi atau *production workers* seperti operator, perbaikan

segala jenis mesin, keamanan, supir, kantin/dapur, pesuruh dan buruh-buruh lainnya termasuk para pengawas. Secara individual gaji yang diterima oleh kelompok pertama lebih besar dibandingkan dengan upah yang diterima oleh pihak kedua. Namun bila dilihat dari akumulasinya, maka jumlah upah yang diterima oleh kelompok kedua lebih besar bila dibandingkan dengan jumlah gaji yang diterima oleh kelompok pertama.

Dari survei primer diketahui bahwa jumlah tenaga kerja yang paling dibutuhkan oleh perusahaan industri ialah tenaga kerja jenis operator. Tenaga kerja operator merupakan tenaga kerja yang masuk dalam jenis tenaga kerja *production workers*. Operator merupakan jenis pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pengoperasian alat/ mesin atau berhubungan langsung dengan produksi barang. Jumlah operator dalam sebuah perusahaan mencapai 60% - 77% dari jumlah seluruh tenaga kerja di perusahaan tersebut. Namun bila dilihat secara agregat, jumlah kebutuhan operator dalam perusahaan industri ialah 64% dari jumlah seluruh tenaga kerjanya. Terdapat kecenderungan penurunan persentase kebutuhan operator dalam sebuah perusahaan seiring dengan besarnya jumlah tenaga kerja pada perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang lebih besar biasanya memiliki tingkat administrasi dan sistem perusahaan yang lebih kompleks. Oleh sebab itu, kebutuhan tenaga kerja pada bidang non operator juga lebih besar. Dari hasil wawancara terstruktur dengan HRD perusahaan diketahui bahwa sebenarnya jenis tenaga kerja operator tidak memerlukan keterampilan *high skill* melainkan cukup dengan keterampilan tingkat *middle skill* ataupun *low skill*.

Survei primer menunjukkan bahwa tenaga kerja yang paling banyak dibutuhkan ialah

tenaga kerja dengan latar belakang sekolah menengah. Sekolah menengah memiliki tiga klasifikasi yaitu Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan dan Sekolah Menengah Pertama. Dari hasil survei, keenam perusahaan mengakui bahwa jenis pendidikan yang paling banyak dibutuhkan ialah Sekolah Menengah Kejuruan. Hal ini disebabkan tenaga kerja dengan pendidikan akhir Sekolah Menengah Kejuruan lebih siap kerja karena sudah dilatih untuk langsung bekerja sejak saat masa sekolah. Bila dilihat dari latar belakang sampel, sebagian besar sampel perusahaan dalam artikel ini merupakan perusahaan jenis

barang-barang logam, mesin dan perlengkapan. Perusahaan pada bidang tersebut sangat membutuhkan tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan SMK yang sudah terbiasa bekerja dengan alat-alat perusahaan. Perusahaan jenis ini merupakan perusahaan yang jumlah dan kebutuhan tenaga kerjanya paling besar di Kabupaten Bekasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebutuhan tenaga kerja paling besar di Kabupaten Bekasi ialah tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan SMK.

Tabel 3
Tenaga Kerja yang Dibutuhkan di Kawasan Industri Cikarang Bekasi

| P.T | Jenis Pekerjaan yang Paling Dibutuhkan | | Knowledge | Skill | Attitude | Perbandingan Jenis Kelamin | Usia | Pengalaman Kerja | Kesehatan yang Prima |
|-----|--|-----------|-------------------|-------------|----------|----------------------------|-------|------------------|----------------------|
| A | Operator | - | SMK | Middle-High | √ | 20 : 80 | 18-25 | Tidak Mutlak | Ya |
| B | Operator | Mesin | SMK | Low | √ | 40 : 60 | 18-26 | Tidak Mutlak | Ya |
| | | Finishing | SMP/SMA | Low | | | | | |
| C | Operator | Mesin | SMK | Middle | √ | 40 : 60 | 18-24 | Tidak Mutlak | Ya |
| | | Finishing | SMP/SMA | Low | | | | | |
| D | Operator | - | SMP plus/ SMA SMK | Low | √ | 20 : 80 | 16-24 | Ya | Ya |
| E | Operator | - | SMK SMA | Low | √ | 20 : 80 | 18-24 | Tidak Mutlak | Ya |
| F | Operator | - | SMK | Middle | √ | 20 : 80 | 18-24 | Tidak Mutlak | Ya |

Sumber: Survei Primer, 2010

Skill merupakan keterampilan tenaga kerja dalam menggunakan peralatan kerja. Tingkat *skill* tenaga kerja mempengaruhi produktivitasnya dalam melakukan proses produksi. *Skill* bersifat melengkapi pengetahuan yang didapatkan dari pendidikan. Dalam survei primer ini *skill* dikategorikan menjadi tiga tingkatan yaitu *high*, *middle* dan *low*. Berdasarkan survei primer diketahui bahwa *skill* yang dibutuhkan oleh perusahaan industri skala besar di Kabupaten Bekasi ialah *skill* tenaga kerja pada tingkat *low* dan *middle*. Hanya satu perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan tingkatan *middle-high* (antara kategori *middle* dan *high*). Dua buah perusahaan membutuhkan *skill* dengan tingkat *middle*, sedangkan sisanya tiga perusahaan

membutuhkan tenaga kerja yang memiliki *skill* dengan kategori *low*.

Attitude merupakan sikap yang dimiliki tenaga kerja. Dalam teori ketenagakerjaan *attitude* terbagi menjadi motivasi, sikap kerja dan mental. Dari survei primer yang dilakukan didapatkan bahwa setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan *attitude* yang baik. Perusahaan berpendapat bahwa sewaktu perekrutan awal sikap kerja calon tenaga kerja belum dapat dilihat. Namun setelah memasuki tahap *training*, motivasi, sikap kerja dan mental tenaga kerja dapat terlihat dengan jelas dari berbagai catatan kelakuan tenaga kerja selama *training* diadakan.

Jenis kelamin yang lebih diutamakan dalam perekrutan tenaga kerja ialah jenis kelamin perempuan. Hal ini dapat dilihat dari hasil survei bahwa semua sampel perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja perempuan dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Kebutuhan tenaga kerja dari sisi jenis kelamin berhubungan dengan jenis produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Produk industri elektronik dan *assembling* lebih mengutamakan tenaga kerja perempuan karena menurut HRD perusahaan, ketelitian tenaga kerja perempuan jauh diatas ketelitian tenaga kerja laki-laki. Tenaga kerja perempuan banyak dibutuhkan dalam proses produksi sehingga tingkat kebutuhan akan tenaga kerja perempuan sangat tinggi. Dalam proses industri, perempuan bekerja dengan alat - alat industri. Namun karena penggunaan alat industri tersebut hanya memerlukan *low skill* atau pun *middle skill*, perusahaan berpendapat bahwa tenaga kerja perempuan dapat mempelajarinya dengan cepat. Tenaga kerja laki-laki biasanya dibutuhkan dalam pekerjaan yang berhubungan langsung dengan kontrol mesin besar, sehingga tidak memerlukan tenaga kerja dalam jumlah yang besar.

Usia yang dimaksud dalam studi ini ialah usia pada saat perekrutan tenaga kerja. Menurut perusahaan, usia tenaga kerja saat perekrutan sangat menentukan produktivitas kerjanya. Dari survei primer yang dilakukan dapat disimpulkan sebenarnya rentang usia yang dibutuhkan perusahaan industri ialah 18 – 24 tahun. Dari sampel perusahaan, lima dari enam perusahaan memiliki batas bawah usia sesuai dengan standard perjanjian International Labour Organization (ILO), yaitu 18 tahun. Hanya satu buah perusahaan melanggar dan menetapkan batas bawah usia 16 tahun karena perusahaan tersebut menginginkan tenaga kerja dengan upah yang lebih murah.

Aspek pengalaman kerja berpengaruh pada *skill* yang dimiliki tenaga kerja. Tenaga kerja dengan pengalaman kerja akan lebih produktif saat melakukan proses produksi. Namun hasil survei membuktikan bahwa lima dari enam perusahaan menganggap aspek pengalaman kerja bukan sebagai aspek yang mutlak dan harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja yang akan mereka rekrut. Menurut perusahaan, tenaga kerja yang belum memiliki pengalaman kerja dapat dilatih dengan mengikuti proses *training*.

Menurut perusahaan kesehatan merupakan salah aspek yang sangat dapat mempengaruhi kuantitas maupun kualitas produksi. Ketika ditanyakan mengenai tingkat kesehatan yang dibutuhkan, masing-masing perusahaan mengatakan bahwa tingkat kesehatan yang dibutuhkan ialah tingkat kesehatan standar, yaitu pekerja tidak memiliki cacat fisik yang dapat menghalanginya dalam melakukan pekerjaan. Kesehatan masing-masing tenaga kerja akan dilihat dari surat keterangan kerja dari rumah sakit/dokter.

3.5 Kompetensi Tenaga Kerja Lokal dan Non Lokal Menurut Perusahaan Industri

Menurut Arfida (2003) kompetensi merupakan kualitas dan kemampuan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja dan mental tenaga kerja. Analisis kompetensi tenaga kerja ini akan dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebenarnya kompetensi tenaga kerja lokal bila dibandingkan kompetensi tenaga kerja non lokal menurut sudut pandang perusahaan.

Dari survei primer diketahui bahwa jenis pendidikan yang paling dibutuhkan oleh perusahaan industri ialah pendidikan SMK dan SMU. Pendidikan SMK dibutuhkan karena

lulusan SMK sudah dapat langsung bekerja (siap pakai). Sedangkan lulusan SMU dibutuhkan karena lulusan SMU memiliki tingkat nalar dan diasumsikan cepat dalam mempelajari materi pekerjaan.

Bila dilihat dari daftar pencari kerja tahun 2008 dari Disnaker Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa 64% pencari kerja di Kabupaten Bekasi memiliki pendidikan SMA dan SMK. Lulusan SMA memiliki persentase lebih besar yaitu 34% dari jumlah pencari kerja. Sedangkan lulusan SMK memiliki persentase 30% dari jumlah pencari kerja. Hal ini menandakan sebenarnya lebih dari setengah tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi sudah memenuhi kualifikasi pendidikan yang dimiliki perusahaan-perusahaan industri di Kabupaten Bekasi. Pencari kerja dengan pendidikan di bawah tingkat SMU dan SMK memiliki persentase hanya 10%. Berarti sebenarnya dari segi pendidikan, pencari kerja di Kabupaten Bekasi sudah dapat memenuhi kriteria pendidikan yang dibutuhkan oleh perusahaan industri.

Tabel 4
Penilaian Kompetensi Tenaga Kerja Lokal
Dibandingkan Tenaga Kerja Non Lokal

| Perusahaan | Indikator Kompetensi Tenaga Kerja Lokal Dibanding Tenaga Kerja Non Lokal | | | | |
|------------|---|--------------|-----------------|------------|--------|
| | <i>Knowledge</i> | <i>Skill</i> | <i>Attitude</i> | | |
| | Pendidikan | Latihan | Motivasi | Etos Kerja | Mental |
| A | Kurang | Kurang | Kurang | Kurang | Kurang |
| B | Setara | Setara | Kurang | Kurang | Kurang |
| C | Setara | Setara | Kurang | Kurang | Kurang |
| D | Setara | Setara | Kurang | Kurang | Kurang |
| E | Setara | Setara | Kurang | Kurang | Kurang |
| F | Setara | Setara | Kurang | Kurang | Kurang |

Sumber: Hasil Analisis, 2010

Berdasarkan *skill* yang dibutuhkan (yaitu pada tingkat *low* dan *middle*), menurut perusahaan industri tenaga kerja lokal sudah dapat memenuhi kebutuhan tingkat *skill* yang dibutuhkan perusahaan untuk bekerja sebagai operator. Bila dilihat dari hasil analisis perbandingan *skill* antara tenaga kerja lokal

dan tenaga kerja non lokal, *skill* yang dimiliki oleh tenaga kerja lokal setara dengan *skill* yang dimiliki oleh tenaga kerja non lokal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebenarnya tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi sudah dapat memenuhi tingkat *skill* yang dibutuhkan oleh perusahaan industri.

Dari hasil wawancara survei primer diketahui bahwa tenaga kerja lokal tidak dapat memenuhi tingkat *attitude* yang dibutuhkan oleh perusahaan. Bila dibandingkan dengan *attitude* yang dimiliki oleh tenaga kerja non lokal, *attitude* tenaga kerja lokal sangat kurang sekali. Dari segi motivasi, tenaga kerja dinilai tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan dari segi etos kerja tenaga kerja lokal tidak memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan produksi serta kurang disiplin dalam waktu bekerja. Bila dilihat dari segi mental, tenaga kerja lokal kurang mau mendengarkan atasan dan kurang inisiatif untuk bertanya akan hal yang belum dimengerti. Sikap kerja/*attitude* yang kurang baik ini menyebabkan kesenjangan antara kebutuhan sikap kerja yang diinginkan perusahaan dengan ketersediaan sikap kerja tenaga kerja lokal.

Umur tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan industri ialah usia 18-24 tahun. Umur tenaga kerja ini didapatkan dari hasil survei primer ke perusahaan-perusahaan. Namun dari data rentang umur yang didapatkan dari BPS, rentang umur yang paling mendekati kualifikasi usia yang dibutuhkan oleh tenaga kerja industri ialah rentang umur 20 – 24 tahun. Penduduk dengan rentang umur 20 – 24 tahun memiliki jumlah yang paling banyak. Selain itu, rentang umur yang memiliki irisan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga kerja industri ialah rentang umur 15 – 19 tahun dan 25 – 29. Kedua rentang umur ini (15 – 19 tahun dan 25 – 29

tahun) memiliki persentase yang besar dibandingkan rentang umur yang lain. Hal ini menandakan bahwa sebenarnya penduduk lokal di Kabupaten Bekasi sudah memiliki potensi yang mendukung kualifikasi umur yang dibutuhkan oleh perusahaan industri.

Dilihat dari ketersediaan pencari kerja berdasarkan jenis kelamin tahun 2008, perbandingan jenis kelamin laki-laki dan perempuan ialah 49% : 51%. Jauhnya perbedaan perbandingan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin ini menyebabkan kesenjangan kebutuhan tenaga kerja antara kebutuhan dan ketersediaan yang ada. Dapat disimpulkan kualifikasi tenaga kerja menurut jenis kelamin tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi karena ketersediaan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi persentase laki-laki dan perempuannya seimbang/setara.

3.6 Pengaruh Internal dan Eksternal terhadap Perekrutan Tenaga Kerja Lokal Menurut Perusahaan Industri

Kebijakan internal maupun campur tangan eksternal dapat mempengaruhi proporsi tenaga kerja lokal dan non lokal dalam sebuah perusahaan. Sisi internal yang dimaksud disini seperti kebijakan perusahaan akan tenaga kerja lokal. Sedangkan pihak eksternal yang dimaksud disini ialah campur tangan masyarakat setempat akan penentuan proporsi tenaga kerja lokal dan non lokal di perusahaan tersebut.

Tabel 5
Kebijakan Internal dan Campur Tangan Eksternal Penerimaan Tenaga Kerja Lokal atau Non Lokal di Perusahaan Industri di Kabupaten Bekasi

| Perusahaan | Kebijakan Perusahaan | | Campur Tangan Masyarakat Lokal | |
|------------|----------------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| | Ada/Tidak | Keterangan | Ada | Keterangan |
| A | Ada | Mengutamakan tenaga kerja non-lokal | Ada | Ancaman dari karang taruna setempat |
| B | Tidak ada | - | Ada | Ancaman dari karang taruna setempat |
| C | Tidak ada | - | Ada | Ancaman dari karang taruna setempat |
| D | Ada | Menutamakan tenaga kerja lokal | Ada | Ancaman dari karang taruna setempat |
| E | Tidak ada | Mengutamakan tenaga kerja lokal | Ada | - |
| F | Tidak ada | - | Ada | - |

Sumber: Survei Primer, 2010

1. Pihak Internal

Dari survei yang dilakukan terhadap enam buah perusahaan, tiga perusahaan menyatakan tidak ada kebijakan internal perusahaan yang berhubungan dengan penggunaan tenaga kerja lokal maupun non lokal. Satu buah perusahaan menyatakan bahwa perusahaan mereka memang lebih mengutamakan tenaga kerja non lokal, karena menurut mereka tenaga kerja lokal memiliki kualitas pendidikan dan *skill* yang tidak sebanding dengan standard yang dimiliki perusahaan mereka. Perusahaan ini menilai kualitas pendidikan dan *skill* yang cocok dengan standard perusahaan mereka ialah kualitas pendidikan dan *skill* yang dimiliki oleh tenaga kerja non lokal, terutama yang berasal dari Jawa Tengah dan Yogyakarta.

Satu buah perusahaan lain memiliki kebijakan untuk mengutamakan tenaga kerja non lokal. Hal ini disebabkan karena perusahaan tersebut menghindari penurunan tingkat produksi akibat ketidakdisiplinan tenaga kerja lokal. Menurut pengalaman mereka, bila mempekerjakan tenaga kerja lokal tingkat

produksi barang akan menurun. Menurunnya tingkat produksi barang bukan karena *skill* maupun kualitas pendidikan tenaga kerja lokal yang masih dibawah tenaga kerja non lokal. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja lokal tidak memiliki *attitude* kerja atau disiplin seperti yang dimiliki oleh tenaga kerja non lokal.

Sedangkan satu perusahaan lain mengatakan bahwa mereka memiliki kebijakan untuk mengutamakan tenaga kerja lokal Kabupaten Bekasi. Proporsi tenaga kerja yang diutamakan ialah 60% tenaga kerja lokal dan 40% lainnya untuk tenaga kerja non lokal. Menurut perusahaan ini tenaga kerja non lokal memiliki tingkat pendidikan dan *skill* yang tidak berbeda dengan tenaga kerja non lokal. Namun, mereka mengutamakan tenaga kerja lokal karena tenaga kerja lokal memiliki standard upah yang lebih rendah. Perusahaan ini lebih mementingkan tenaga kerja dengan upah yang lebih rendah sehingga perusahaan ini juga masih merekrut tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SMP plus. Perusahaan ini juga mengakui kompetensi *attitude* tenaga kerja lokal masih jauh dibawah *attitude* tenaga kerja non lokal, namun perusahaan menganggap hal tersebut tidak terlalu bermasalah. *Attitude* tenaga kerja lokal yang buruk dalam perusahaan ini mengakibatkan tingkat *turn over* dari perusahaan ini sangat tinggi. *Turn over* merupakan jumlah bergantinya tenaga kerja dengan tenaga kerja yang baru. Tingkat *turn over* dari perusahaan ini mencapai 300 orang perbulan. Jumlah ini merupakan jumlah *turn over* tenaga kerja yang tertinggi dari semua perusahaan yang dijadikan sample.

2. Pihak Eksternal

Hasil survei primer menunjukkan bahwa empat buah perusahaan menyatakan bahwa terdapat ancaman dari karang taruna setempat.

Ancaman tersebut biasanya berupa surat ancaman maupun kedatangan karang taruna yang menyatakan bahwa perusahaan industri harus mengutamakan tenaga kerja lokal yang ada di desa mereka. Namun ancaman ini tidak mendapat perhatian khusus dari pihak perusahaan, sehingga perekrutan tenaga kerja tetap menggunakan standard kualifikasi dan kompetensi yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut pihak perusahaan ketegangan tersebut dapat dinetralkan dengan memberikan uang kepada karang taruna setempat.

Sampai sekarang memang perusahaan tidak begitu mempedulikan ancaman-ancaman dari masyarakat lokal. Namun perusahaan merasa ancaman masyarakat lokal mulai meresahkan tenaga kerja non lokal yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Contohnya pernah terjadi pemboikotan pada waktu sebuah sampel perusahaan merekrut sejumlah tenaga kerja non lokal yang baru. Tenaga kerja non lokal yang baru direkrut dan menjalani proses magang diharuskan berpakaian putih-hitam. Semua tenaga kerja yang berpakaian putih hitam tersebut tidak diizinkan masuk oleh karang taruna setempat. Karang taruna tersebut mengatakan bahwa seharusnya pekerjaan tersebut disediakan bagi tenaga kerja lokal. Pemboikotan ini akhirnya diselesaikan dengan memberikan sejumlah dana pada karang taruna setempat.

Menurut perusahaan, ketegangan seperti ini kerap terjadi karena masyarakat dan tenaga kerja lokal salah menangkap arti dari otonomi daerah. Menurut masyarakat setempat otonomi daerah berarti semua kawasan industri yang ada di Kabupaten Bekasi ialah aset Kabupaten Bekasi yang harus menyerap sumber daya manusia. Sedangkan menurut perusahaan perekrutan tenaga kerja harus tetap sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan industri

mengatakan walau sekarang tidak begitu mempedulikan ancaman-ancaman dari masyarakat lokal, namun tindakan anarkis maupun ketegangan terus yang berlangsung akan mengganggu kegiatan produksi. Bila kegiatan produksi terganggu maka target produksi dan laba tak dapat dicapai. Tidak tercapainya target produksi/laba akibat iklim masyarakat yang tidak baik akan membuat perusahaan berfikir untuk memindahkan investasinya ke lokasi lain.

4. Kesimpulan

Pada perusahaan industri di Kabupaten Bekasi proporsi tenaga kerja lokal lebih sedikit dibanding tenaga kerja non lokal. Kecilnya proporsi tenaga kerja lokal disebabkan karena tenaga kerja lokal belum mampu memenuhi jenis dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan industri. Alasan utama sebuah perusahaan industri dalam merekrut tenaga kerja ialah jenis dan kompetensi tenaga kerjanya. Kedua hal ini sangat berpengaruh pada tingkat produksi perusahaan.

Tenaga kerja lokal belum memenuhi semua kebutuhan perusahaan industri. Kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi oleh ketersediaan tenaga kerja ialah kualifikasi jenis kelamin. Perusahaan industri lebih membutuhkan tenaga kerja dengan jenis kelamin perempuan, sedangkan ketersediaan tenaga kerja di Kabupaten Bekasi lebih banyak tenaga kerja laki-laki. Untuk kualifikasi alami seperti ini perlu diciptakan sebuah lapangan kerja baru yang cocok dengan kualifikasi tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi.

Hal lain yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal ialah kompetensi tenaga kerja dari segi *attitude*. Perusahaan industri menilai *attitude* tenaga kerja lokal yang bekerja pada

perusahaan mereka sangat kurang bila dibandingkan dengan tenaga kerja non lokal. Menurut perusahaan industri *attitude* yang dimaksudkan disini ialah semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, sikap mau mendengarkan atasan, inisiatif bertanya dan budaya berpesta. *Attitude* tenaga kerja lokal ini sangat berpengaruh pada proses produksi dan penurunan hasil produksi perusahaan. Maka *attitude* tenaga kerja lokal perlu ditingkatkan agar tenaga kerja lokal dapat bekerja pada perusahaan industri.

Dibutuhkan peran pemerintah untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kebijakan agar kompetensi tenaga kerja lokal (dalam hal ini *attitude*) dapat menjadi lebih baik. Oleh karena pembentukan *attitude* memiliki jangka waktu yang panjang maka pemerintah harus mengupayakan peningkatan *attitude* tenaga kerja dari sejak dini yaitu dari sejak dari bangku sekolah. Hal ini dapat dilakukan dengan menetapkan kebijakan khusus untuk pengembangan *attitude* bagi siswa sekolah di Kabupaten Bekasi sehingga lulusannya memiliki *attitude* yang baik. Kebijakan untuk meningkatkan *attitude* ini dapat berupa penekanan disiplin dari bangku sekolah dasar, penekanan tanggung jawab, sopan santun dan *attitude* baik lainnya.

Perlu dilakukan forum pertemuan reguler agar terjaga komunikasi yang baik antara pemerintah dengan perusahaan industri. Forum ini diperlukan untuk mengkomunikasikan pemikiran pemerintah dengan pemikiran yang dimiliki oleh perusahaan industri, sehingga mengurangi kesenjangan pemikiran antara pemerintah dan perusahaan industri dan juga dapat menjalin kerja sama dalam upaya perekrutan tenaga kerja lokal. Di samping itu juga, perlu dilakukan kerja sama dengan pemerintah dalam mengatasi ancaman pihak

eksternal dari masyarakat karang taruna yang kadang terjadi. Dengan kerja sama yang baik antara pemerintah daerah dan perusahaan industri di Kabupaten Bekasi, maka keberlangsungan sektor industri di wilayah ini dapat dipertahankan dan dapat mendorong penyerapan tenaga kerja lokal sehingga dapat membantu upaya pembangunan wilayah Kabupaten Bekasi.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Johnny Patta, Ir., MURP untuk arahan dan bimbingan sehingga artikel ini dapat ditulis. Terima kasih juga kepada dua mitra bestari yang telah memberikan komentar yang berharga.

Daftar Pustaka

- Afrida, BR., 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Badan Perencanaan Daerah Pemerintah Kabupaten Bekasi. 2006. Laporan Kajian Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Sekitar Industri di Kabupaten Bekasi.
- Bappeda Kabupaten Bekasi, 2003. Rencana Tata Ruang Wilayah Tahun 2003-2013.
- Bappeda Kabupaten Bekasi, 2005. Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2007-2012.
- Bappeda Kabupaten Bekasi, 2005. Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2005-2025.
- Bappeda Kabupaten Bekasi, 2008. Green Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Bekasi Menurut Lapangan Usaha Tahun 2008.
- Bendavid, Avrom, 1991. *Regional and Economic Analysis for Practitioners*. Prage Publisher: New York.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi. 2008. Data Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Tahun 2008
- Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Penanaman Modal Daerah Kabupaten Bekasi. 2007. Data Base Sektor Industri Kabupaten Bekasi Tahun 2007.
- Dumairy, M. A., 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga
- Haryani, Sri, 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. AMP YKPN: Yogyakarta
- Keynes, John M. 1936. *The Geberal Theory of Employment, Interest, and Money*. Harcourt: Brace and World.
- Koetin, E.A.. 1993. *Analisis Pasar Modal*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Tarigan, Robinson, 2005. *Ekonomi Regional: Teori dan Aplikasi*. P.T. Bumi Aksara: Jakarta.

