

## KAJIAN DAYA SAING TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Oleh: Heru Suprpto, Sugeng Raharjo

Penulis adalah Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong

### *Abstract:*

*The competitiveness of local labor is the ability of local workers compared to migrant workers. Data analysis consisted of three activity flow which happened collectively that is data collecting, data reduction, data presentation, conclusion / verification. The results show that in positions top and midle management are mostly filled by migrant workers, while low management is mostly filled by local labor. On competitiveness indicator is obtained a description of the advantages as well as weakness of local workforce compared with migrant workers.*

**Keywords :** *Local labor, Competitiveness*

### **A. Pendahuluan**

*Institute of Management Development* (IMD) yang merupakan lembaga pendidikan bisnis terkemuka di Swiss melaporkan hasil penelitiannya berjudul *IMD World Talent Report 2015*. Penelitian ini berbasis survei yang menghasilkan peringkat tenaga berbakat dan terampil di dunia tahun pada tahun 2015. Tujuan dari diadakannya pemeringkatan oleh IMD adalah untuk menilai sejauh mana negara tersebut menarik dan mampu mempertahankan tenaga berbakat dan terampil yang tersedia di negaranya untuk ikut berpartisipasi dalam perekonomian di suatu negara. Dalam laporan tersebut dinyatakan bahwa peringkat Indonesia turun 16 peringkat dari peringkat ke-25 pada tahun 2014 menjadi peringkat ke-41 pada tahun 2015. (IMD World Talent Report 2015, 2015 : 6). Posisi Indonesia berada jauh di bawah posisi negara tetangga seperti Singapura, Malaysia, bahkan Thailand. Posisi Indonesia juga hanya sedikit lebih baik dari Filipina. Peringkat ini dihitung dengan bobot tertentu dengan mempertimbangkan tiga faktor yaitu faktor pengembangan dan investasi, faktor daya tarik suatu negara, dan faktor kesiapan sumber daya manusia. Masing masing faktor terbagi lagi ke dalam beberapa rincian lainnya.

Dua faktor pertama Indonesia mempunyai peringkat yang relatif sama dengan tahun sebelumnya. Akan tetapi untuk faktor ketiga yaitu kesiapan sumber daya manusia merupakan hal yang paling dominan menyumbang angka penurunan peringkat tenaga terampil Indonesia di

tahun 2015. Pada tahun 2014, Indonesia masih menduduki peringkat ke-19 untuk faktor ini. Di tahun 2015, peringkat kesiapan tenaga kerja Indonesia terjerembab ke peringkat 42. Faktor kesiapan tenaga kerja Indonesia dirasa masih kurang bersaing dari negara lain di tahun 2015. Untuk faktor ini, Indonesia hanya unggul dalam pertumbuhan angkatan kerja saja dimana Indonesia menduduki peringkat kelima. Indikator lainnya seperti pengalaman internasional, kompetensi senior manajer, sistem pendidikan, pendidikan manajerial, dan pada keterampilan bahasa berada pada peringkat di atas 30. Bahkan untuk keterampilan keuangan, Indonesia berada pada peringkat ke-44.

Gambaran peringkat Indonesia tersebut tentu saja juga dapat digunakan untuk memotret kondisi yang terjadi di daerah dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara. Menyimak dari hasil penelitian IMD tersebut dalam penelitian ini mencoba untuk meneliti pada aspek yang lebih sempit yaitu terkait dengan daya saing tenaga kerja lokal Kabupaten Kutai Kartanegara. Daya saing tenaga kerja lokal mencerminkan keberhasilan suatu daerah dalam pembangunan sumber daya manusia, dalam tujuan yang lebih luas adalah meningkatkan kemampuan bersaing tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja pendatang.

Sebagai gambaran peningkatan daya saing tenaga kerja oleh pemerintah daerah dapat dilihat dari data Penduduk bekerja menurut pendidikan:

Tabel 1. Penduduk bekerja menurut pendidikan

Pendidikan	TAHUN				
	2011	2012	2013	2014	2015
≤SD	112.593	133.225	115.780	130.235	91.673
SMTp	61.495	49.284	54.085	61.075	51.213
SMTA Umum	72.221	63.026	64.128	63.931	75.240
SMTA Kejuruan	15.137	12.319	20.478	17.990	21.774
Diploma I/II/III/Akademi	6.937	4.841	4.447	3.813	5.103
Universitas	14.276	17.343	19.439	17.074	30.746
JUMLAH	282.659	280.038	278.357	294.118	275.749

Sumber: Kutai Kartanegara Dalam Angka 2016

Penduduk bekerja menurut pendidikan berdasarkan tabel 1 diatas masih didominasi oleh tingkat pendidikan SD. Meskipun terjadi penurunan jumlah pada tahun 2015 pada tingkat pendidikan SD kebawah jumlah penduduk bekerja mengalami penurunan dibanding. Penurunan ini diimbangi dengan meningkatnya jumlah penduduk bekerja untuk kategori yang lain baik SMTp hingga jenjang Universitas. Dilihat dari tingkat pendidikan, maka kondisi ini mencerminkan bahwa daya saing tenaga kerja lokal Kabupaten Kutai Kartanegara masih rendah.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana maka dalam penelitian ini ditujukan untuk :

- Mengetahui Kapasitas Tenaga Kerja Lokal dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja Pada sector Migas, Pertambangan, Perkebunan, dan Industri.
- Mengetahui kebijakan internal Perusahaan terhadap keberpihakan tenaga kerja local.
- Mengetahui regulasi daerah dan implementasinya dalam mendukung daya saing tenaga kerja local.

### KERANGAKA TEORITIS

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Definisi atau konsep tenaga kerja dalam penelitian ini menggunakan konsep yang digunakan oleh BPS.

- Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih.
- Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.

- Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.
- Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.
- Punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja adalah keadaan dari seseorang yang mempunyai pekerjaan tetapi selama seminggu yang lalu sementara tidak bekerja karena berbagai sebab, seperti: sakit, cuti, menunggu panen, mogok dan sebagainya.
- Penganggur terbuka, terdiri dari:
  - Mereka yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan.
  - Mereka yang tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha.
  - Mereka yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan.
  - Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.
- TPT(TingkatPengangguranTerbuka)adalah persentase jumlahpengangguran terhadap jumlah angkatan kerja.
- Pekerja Tidak Penuh adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu).

<https://www.bps.go.id/Subjek/view/id/6#subjekViewTab1|accordion-daftar-subjek1>

Secara umum, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan produk barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan masyarakat umum. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja merupakan setiap orang laki-laki atau wanita yang berumur 15 tahun ke atas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Berikut pengertian tenaga kerja menurut berbagai literatur :

- a. Menurut UU Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- b. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- c. Menurut Dr.A.Hamzah SH (2010) tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.
- d. Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. (MT Ritonga & Yoga Firdaus, 2007:2).

### **Definisi Daya Saing Tenaga Kerja**

*World Economic Forum* (WEF) lembaga yang rutin menerbitkan "*Global Competitiveness Report*" mendefinisikan daya saing tenaga kerja sebagai kemampuan tenaga kerja suatu bangsa untuk menggerakkan perekonomian nasional yang mencapai pertumbuhan ekonomi tinggi dan berkelanjutan.

*Institute of Management Development* (IMD) lembaga yang rutin menerbitkan "*World Competitiveness Yearbook*" mendefinisikan daya saing tenaga kerja sebagai kemampuan suatu negara dalam menciptakan nilai tambah dalam rangka menambah kekayaan nasional dengan cara mengelola aset dan proses, daya tarik dan agresivitas, *globality* dan *proximity*, serta mengintegrasikan hubungan-hubungan tersebut ke dalam suatu model ekonomi dan sosial.

Daya saing tenaga kerja, menurut Porter, ialah produktivitas seseorang dalam menghasilkan output. Dengan kata lain semakin banyak output yang dihasilkan per pekerja maka semakin produktif atau memiliki daya saing (Porter, 1990). Konsep ini pada dasarnya secara tradisional dan filosofis sudah dikemukakan oleh Adam Smith dalam bukunya "*The Wealth of Nations*". Smith mengatakan bahwa suatu negara yang maju harus dapat melakukan spesialisasi kerja/pembagian kerja atau fokus pada apa yang benar-benar menjadi spesialisasinya. Spesialisasi, kerja sama, dan pertukaran kontribusi pada kemajuan perekonomian dunia, membuka jalan menuju kemajuan di masa depan. (Drake, K. 1998).

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

1. Strategi, Struktur, dan Tingkat Persaingan Perusahaan, yaitu bagaimana unit-unit usaha di dalam suatu negara terbentuk, diorganisasikan, dan dikelola, serta bagaimana tingkat persaingan dalam negerinya.
2. Sumber Daya di suatu Negara, yaitu bagaimana ketersediaan sumber daya di suatu negara, yakni sumber daya manusia, bahan baku, pengetahuan, modal, dan infrastruktur. Ketersediaan tersebut menjadi penentu perkembangan industri di suatu negara. Ketika terjadi kelangkaan pada salah satu jenis faktor tersebut maka investasi industri di suatu negara menjadi investasi yang mahal.
3. Permintaan Domestik, yaitu bagaimana permintaan di dalam negeri terhadap produk atau layanan industri di negara tersebut. Permintaan hasil industri, terutama permintaan dalam negeri, merupakan aspek yang mempengaruhi arah pengembangan faktor awalan keunggulan kompetitif sektor industri. Inovasi dan kemajuan teknologi

dapat terinspirasi oleh kebutuhan dan keinginan konsumen.

4. Keberadaan Industri Terkait dan Pendukung, yaitu keberadaan industri pemasok atau industri pendukung yang mampu bersaing secara internasional. Faktor ini menggambarkan hubungan dan dukungan antar industri, dimana ketika suatu perusahaan memiliki keunggulan kompetitif, maka industri-industri pendukungnya juga akan memiliki keunggulan kompetitif.

Daya saing tenaga kerja umumnya mengikuti pendekatan ekonomi. Daya saing ini dipengaruhi oleh upah yang mencerminkan harga daripada tenaga kerja itu sendiri. Semakin tinggi upah, semakin tinggi produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Sebaliknya semakin rendah upah, semakin rendah produktivitas dan daya saing itu sendiri. Penelitian yang pernah dilakukan di Malaysia menunjukkan bahwa upah dan produktivitas memiliki hubungan yang positif, demikian pula sebaliknya.

Selain itu, daya saing tenaga kerja juga dipengaruhi oleh skill (keterampilan) dan pendidikannya (Dessler, et al, 2004). Daya saing global pada dasarnya berhubungan dengan biaya, sehingga yang memenangkan kompetisi adalah negara yang mampu memasarkan produk dengan harga paling rendah atau kualitas terbaik. Biaya berhubungan dengan harga faktor-faktor input (seperti nilai tukar, upah domestik, biaya material), produktivitas, kemampuan untuk memproduksi barang berkualitas, biaya transportasi, biaya komunikasi, kendala perdagangan, strategi perdagangan dan kemampuan untuk memenuhi spesifikasi pasar. Daya saing ekonomi komparatif sebuah negara sangat dipengaruhi oleh efisiensi penggunaan sumberdaya khususnya tanah, tenaga kerja dan modal.

Sementara pendekatan daya saing kompetitif kesempatan bisnis, kebijakan yang berlaku dan distorsi harga perbedaan kualitas produk dan kemampuan memasarkan. Keunggulan kompetitif berkaitan dengan skala ekonomi, economy of scope dan posisi di pasar. Besarnya kecilnya jumlah tenaga kerja yang digunakan sebagai input dari kegiatan ekonomi bergantung kepada seberapa besar permintaan dan penawaran tenaga kerja pada pasar tenaga kerja di suatu wilayah.

Permintaan dan penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah umum yang berlaku di pasar tenaga kerja. Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah berusia 18 tahun ke atas yang dipandang siap secara fisik dan mental

untuk bekerja dengan mendapat imbalan tertentu sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan pemerintah.

### **Kualitas Produktivitas Tenaga Kerja**

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
  - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
  - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
  - c) Kondisi kerja
  - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
  - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
  - b) Keaneka ragam tugas
  - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
  - d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 8.4).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Seperti dijelaskan Simamora ( 2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran

produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

### **Budaya kerja**

Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu *Colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang (menurut Soerjanto Poespowardojo 1993). Menurut *The American Heritage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seniagama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia. Menurut Koentjaraningrat budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Sumber : Drs. Gering Supriyadi, MM dan Drs. Tri Guno, LLM).

Berdasarkan pendapat Paramita (Ndraha, 2005: 208) yang mengatakan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi : 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya; dan 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Dengan pendapat tersebut dirangkai suatu definisi konseptual variabel penelitian bahwa Budaya Kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja. Definisi konseptual ini diturunkan menjadi 2 dimensi kajian : Dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan Dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja.

Dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan memiliki indikator-indikator: (1), Mau menerima arahan pimpinan (2), Senang menerima tanggung jawab kerja (3), Kerja sebagai ibadah (4), Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas (5), Dapat mengatasi kendala kerja dan (6) Dapat menyusun laporan kerja. Dimensi perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja memiliki indikator (7) Disiplin kerja, (8), Jujur dalam kerja (9), Komitmen kerja (10), Tanggungjawab terhadap pekerjaan (11) Kerjasama dengan rekan kerja, dan (12) Mengevaluasi pekerjaan.

### **Indikator Daya Saing Tenaga Kerja**

Permasalahan tenaga kerja yang rendah ini tidak luput dari kualitas skill, tingkat pendidikan ataupun tingkat keahlian masyarakat Indonesia yang belum memadai. Seperti diketahui bahwa mayoritas pendidikan masyarakat Indonesia lulusannya masih dibawah Sarjana atau bahkan tidak sedikit tenaga kerja yang hanya lulusan SD ataupun SMP. Dengan kualitas yang seperti itu membuat masyarakat Indonesia sulit untuk berinovasi atau bahkan mengembangkan ide-ide mereka. Perlu dipahami bahwa pasar bebas ASEAN ini tidak hanya bersaing secara regional tetapi juga secara global. Memang secara kuantitas tenaga kerja Indonesia sangat melimpah akan tetapi secara kualitas tenaga kerja Indonesia masih sangat minim. Jika hal ini tidak berkembang maka bukan tidak mungkin kalau tenaga kerja Indonesia hanya akan menjadi kacung atau bawahan dari tenaga kerja negara lain.

[http://www.kompasiana.com/taufikbluez/masalah-tenaga-kerja-dalam-me\\_5562947d4023bd2f0e6df028](http://www.kompasiana.com/taufikbluez/masalah-tenaga-kerja-dalam-me_5562947d4023bd2f0e6df028)

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi: 1) Kelompok pertama: a) Tingkat pendidikan dan keahlian b) Jenis teknologi dan hasil produksi c) Kondisi kerja d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental 2) Kelompok kedua: a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas b) Keaneka ragam tugas c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus) d) Kepuasan kerja.

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk

mendayagukan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum.

Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Kusnendi, 2003: 8.4). Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

## BAHAN DAN METODE

### Sumber Data

Data yang digunakan adalah dalam penyusunan penelitian ini mencakup dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder (lainnya). Data sekunder yang menjadi bahan dalam kajian ini bersumber dari hasil pencacahan Survei Angkatan Kerja Nasional Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2015, dan data ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Data primer dilakukan dengan pengembangan indikator dalam pemantauan ketenagakerjaan lokal di daerah dilakukan dengan cara mengumpulkan daftar calon indikator,

mengujinya berdasarkan kriteria tertentu termasuk lewat uji lapangan, serta menyederhanakannya menjadi daftar yang lebih pendek. Indikator ketenagakerjaan lokal mengungkapkan informasi tentang aspek ketenagakerjaan lokal tertentu yang mungkin berubah dari waktu ke waktu. Indikator merupakan elemen penting dalam kegiatan peman-tauan. Kualitas indikator akan menentukan kualitas pemantauan.

Tabel 2. Daftar Responden

### Populasi Dan Sampel

Sesuai dengan fokus penelitian ini adalah tenaka kerja formal, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kapasitas Tenaga Kerja Lokal dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja Pada sector Migas, Pertambangan, Perkebunan, dan Industri, maka populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan pada ketiga kategori tersebut, yang tersebar diseluruh Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka sampel dalam penelitian ini adalah sampel terpilih.

Adapun tahapan pemilihan sampel didasarkan pada keterwakilan wilayah Kecamatan, selanjutnya dipilih perusahaan dengan pertimbangan keterwakilan Pada sector Migas, Pertambangan, Perkebunan, dan Industri. Adapun sampel perusahaan tersebut dapat Tabel 2.

Tabel 2. Sampel Perusahaan

No	Kecamatan i	Nama Perusahaan	Alamat
1.	Sanga-Sanga	PT. Pertamina	Sanga-Sanga
		PT. Ramli Bersaudara	Kel. Jawa
		PT. Sarijaya	Sanga-sanga
2.	Tenggarong Seberang	PT. Bukit Baiduri Energy	Teluk Dalam
		PT. Kitadin	Embalut
		PT. Mahakam Sumber Jaya	Separi
3.	Loa Kulu	PT. Mega Persada Prima	Loa Kulu
		PT. Multi Harapan Utama	Loa Kulu
4.	Muara Jawa	PT. Total Indonesia	Balikpapan
5.	Kembang Janggut	PT. Rea Kaltim Plantations	Kembang janggut
		PT. Rencana Multi Baratama	Hambau
		PT. Mahakam River Coal	Loa Sakoh
6.	Kenohan	PT. Joswa mahakam Mineral	Kenohan
		PT. Silva Duta Lestari	Kenohan
		PT. Rea Kaltim Plantations	Kenohan
		PT. Tunas Prima Sejahtera	Kenohan

## Metode Analisis

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu. Berdasarkan data tersebut, selanjutnya dicarikan data lagi secara berulang-ulang sehingga dapat disimpulkan berdasarkan data yang terkumpul. Analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.

## HASIL PENELITIAN

### Profil Responden

Dari 15 responden yang diminta untuk mengisi kuesioner penelitian hanya 8 (delapan) responden yang mengembalikan kuesioner penelitian. Dari 8 responden tersebut masing-masing telah mewakili bidang usaha yang menjadi sasaran responden yaitu perkebunan, migas dan pertambangan. Sisanya sebanyak 6 (enam) responden tidak mengembalikan kuesioner dengan berbagai alasan. dikarenakan keterbatasan waktu penelitian dan sudah lebih dari 50% sampel terkumpul maka penelitian dapat dilanjutkan.

Pada penelitian juga dapat dilihat mengenai komposisi dan distribusi tenaga kerja pada perusahaan yang menjadi responden berdasarkan kategori jabatan. Berdasarkan hasil penelitian tenaga kerja kategori top manajemen dan middle manajemen lebih banyak diisi oleh tenaga kerja pendatang yaitu 17 orang untuk top manajemen dan 18 orang untuk middle manajemen. Sedangkan tenaga kerja lokal untuk top manajemen sebanyak 5 orang saja dan middle manajemen sebanyak 11 orang. Namun, untuk kategori low manajemen, tenaga kerja operator, maintenance, dan lainnya ternyata lebih banyak diisi oleh tenaga kerja lokal. Hal ini menunjukkan pada posisi

level jabatan yang memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi, kemampuan kepemimpinan, dan kemampuan konseptual yang tinggi lebih banyak diisi oleh tenaga kerja pendatang. Sedangkan tenaga kerja lokal lebih banyak mengisi jabatan pekerjaan teknis atau lapangan

### Kualitas Produktivitas Tenaga Kerja Lokal Dibanding Pendatang

Untuk melihat perbandingan daya saing tenaga kerja lokal dan pendatang dapat dilihat dari kualitas produktivitasnya. Berdasarkan persepsi atas kualitas produktivitas tenaga kerja lokal dibanding pendatang, indikator kedisiplinan, prestasi kerja, tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan kualitas kerja mendapat skor 1,33. Artinya atas kelima indikator tersebut tenaga kerja lokal dinilai **lebih buruk** dibandingkan tenaga kerja pendatang. Sedangkan indikator kesopanan, loyalitas dan kerja keras mendapat skor 1,67 atau atas 3 (tiga) indikator tersebut dinilai **sama saja** antara tenaga kerja lokal dan tenaga pendatang. Untuk indikator kemampuan kerjasama, kerajinan, integritas mendapat skor 2,00 dan masa kerja mendapat skor 2,33. Namun secara umum kemampuan kerjasama, kerajinan, integritas maupun masa kerja antara tenaga kerja lokal dan tenaga pendatang dinilai **sama saja**. Faktor penyebab item kedisiplinan, prestasi kerja, tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan kualitas kerja yang dinilai buruk jika dihubungkan dengan data sekunder menunjukkan adanya permasalahan khususnya dibidang pendidikan.

### Culture (Budaya Kerja)

Berdasarkan hasil penelitian untuk indikator *culture* (budaya) pada dimensi sikap, pada item menerima arahan pimpinan dan senang menerima tanggung jawab mendapat skor 2,00 sedangkan item melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan dapat mengatasi kendala kerja mendapat skor 1,67. Walaupun demikian Keempat item atas dimensi sikap masuk kategori sama atau dinilai **sama saja** antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja pendatang.

Tabel 3. Penilaian responden terkait indikator Budaya Kerja

No	Indikator	Rerata	Keterangan
Dimensi Sikap			
1	Mau menerima arahan pimpinan	2,00	Sama Saja
2	Senang menerima tanggung jawab kerja	2,00	Sama Saja
3	Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas	1,67	Sama Saja
4	Dapat mengatasi kendala kerja	1,67	Sama Saja
Dimensi Perilaku Saat Kerja			
5	Disiplin saat kerja	2,00	Sama Saja
6	Jujur dalam kerja	2,33	Sama Saja
7	Komitmen kerja	2,00	Sama Saja
8	Tanggungjawab terhadap pekerjaan	1,67	Sama Saja
9	Mengevaluasi pekerjaan	1,67	Sama Saja

(Sumber: Hasil Penelitian-2016)

### Kondisi kerja

Tabel 4. Penilaian responden terkait indikator kondisi kerja

No	Indikator	Rerata	Keterangan
1	Daya tahan terhadap Kondisi Fisik pada lingkungan kerja (Kondisi Alam, Suhu Udara, Debu, dsb)	3,00	Lebih Baik
2	Daya tahan terhadap sistem kerja (contoh : Pengaturan Jam kerja mingguan, Shift, Dsb)	2,33	Sama Saja

(Sumber: Hasil Penelitian-2016)

Untuk kondisi kerja berdasarkan hasil penelitian pada item Daya tahan terhadap Kondisi Fisik pada lingkungan kerja (Kondisi Alam, Suhu Udara, Debu, dsb) mendapat skor 3,00. Artinya untuk daya tahan terhadap kondisi fisik, tenaga kerja lokal dinilai **lebih baik** dari pada tenaga kerja pendatang. Sedangkan item Daya tahan terhadap sistem kerja mendapat skor 2,33. Artinya daya tahan terhadap sistem kerja dinilai **sama saja** antara lokal dan pendatang.

Penilaian daya tahan terhadap kondisi fisik yang lebih baik dari pada tenaga kerja pendatang ini tentunya disebabkan oleh tenaga kerja lokal yang sudah terbiasa dengan kondisi fisik wilayah kukar. sedangkan dalam daya tahan terhadap sistem kerja bisa tidak adanya perbedaan antara lokal dan pendatang bisa dikarenakan kedua jenis tenaga kerja menghadapi aturan yang sama dalam sistem kerja

### Aktifitas Kerja

Tabel 5. Penilaian responden terkait indikator aktivitas kerja

No	Indikator	Rerata	Keterangan
1	Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1,67	Sama Saja
2	Ketaatan penggunaan fasilitas Fasilitas Produksi/ Kerja sesuai standar	1,67	Sama Saja
3	Kepatuhan pelaksanaan Standar Operational Prosedur kerja	1,67	Sama Saja

(Sumber: Hasil Penelitian-2016)

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa 3 item untuk indikator aktifitas kerja yaitu Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Ketaatan penggunaan fasilitas Fasilitas Produksi/ Kerja sesuai standar dan Kepatuhan pelaksanaan Standar Operational Prosedur kerja mendapat skor 1,67. Artinya untuk ketiga item tersebut **tidak ada perbedaan** antara lokal dan pendatang atau **sama saja** antara lokal dan pendatang.

Jika dilihat dari karakteristik responden yang terdiri atas perusahaan tambang dan

perkebunan, pada umumnya mempunyai standar keselamatan kerja yang ketat. Artinya tidak memungkinkan tenaga kerja baik lokal maupun pendatang untuk menyimpang dari standar yang sudah dibuat. Dengan kata lain, kategori aktifitas kerja ini masuk dalam kontrol perusahaan. Sehingga tidak ada perbedaan antara tenaga kerja lokal dan pendatang

## Daya Saing

Tabel 6. Penilaian responden terkait indikator daya saing

No	Indikator	Rerata	Keterangan
1	Daya Saing Upah	1,67	Sama Saja
2	Kecepatan/ Kecekatan Kerja	1,67	Sama Saja
3	Kualitas Hasil Kerja	1,67	Sama Saja
4	Tingkat pengulangan kesalahan pekerjaan	2,00	Sama Saja
5	Tingkat pemborosan sumber daya	2,00	Sama Saja

(Sumber: Hasil Penelitian-2016)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa indikator Daya saing pada item daya saing upah, kecepatan/kecekatan kerja dan kualitas hasil kerja, mendapat skor 1,67. Sedangkan pada item tingkat pengulangan kesalahan pekerjaan dan tingkat pemborosan sumber daya mendapat skor 2,00. Artinya bahwa secara umum responden menilai tidak ada perbedaan daya saing tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja pendatang.

### Kebijakan Pemerintah

Salah satu hal penting dalam upaya mendukung daya saing ketenaga kerjaan adalah dari sisi kebijakan pemerintah. Dalam penelitian ini responden diminta untuk menilai mengenai

kebijakan pemerintah daerah yang diukur dalam 3 (item). Berdasarkan hasil penelitian item mengenai Ketersediaan infrastruktur pelayanan informasi pasar tenaga kerja mendapat skor 1,67 atau masuk dalam kategori **cukup**. Item Sosialisasi pemahaman aturan utama ketenagakerjaan, termasuk prinsip Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan mendapat skor 2,33, yang juga dikategorikan cukup. Sedangkan Hubungan industrial yang harmonis antara serikat pekerja dan pengusaha mendapat skor yang tinggi yaitu 2,67. Dalam hal ini Hubungan industrial yang harmonis antara serikat pekerja dan pengusaha dinilai oleh responden dalam kondisi **baik**.

Tabel 7. Penilaian responden terkait indikator Kebijakan pemerintah

No	Indikator	Rerata	Keterangan
1	Ketersediaan infrastruktur pelayanan informasi pasar tenaga kerja	1,67	Cukup
2	Hubungan industrial yang harmonis antara serikat pekerja dan pengusaha	2,67	Baik
3	Sosialisasi pemahaman aturan utama ketenagakerjaan, termasuk prinsip Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan	2,33	Cukup

(Sumber: Hasil Penelitian-2016)

### Lowongan Pekerjaan

Pada penelitian ini juga responden diminta untuk menilai peluang terkait posisi mana yang menjadi prioritas jika perusahaan mereka membuka lowongan pekerjaan. Berdasarkan tabel 8 ternyata pada posisi **Top Management** perusahaan lebih mengutamakan tenaga kerja pendatang dibandingkan tenaga kerja pendatang. Untuk middle dan low management perusahaan

memberikan **kesempatan yang sama** antara pekerja lokal dan pekerja pendatang. Sedangkan untuk Tenaga Kerja Produksi/ Operator, Tenaga Kerja Maintenance/ Electrica dan Tenaga Kerja Keamanan (Satuan Pengamanan), perusahaan **lebih mengutamakan** pada tenaga kerja lokal untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut.

Tabel 8. Penilaian responden terkait indikator prioritas lowongan pekerjaan

No	Indikator	Rerata	Keterangan
1	Top Management	1,33	TK Pendatang
2	Middle Management	1,67	Sama Saja
3	Low Management	2,33	Sama Saja
4	Tenaga Kerja Produksi/ Operator	2,67	TK Lokal
5	Tenaga Kerja Maintenance/ Electrical	2,67	TK Lokal
6	Tenaga Kerja Keamanan ( Satuan Pengamanan)	3,00	TK Lokal
7	Tenaga kerja Kategori lainnya.....	2,67	Sama Saja

(Sumber: Hasil Penelitian-2016)

Keamanan lebih diprioritaskan pada tenaga kerja lokal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jabatan Distribusi Tenaga Kerja Lokal Tenaga Kerja Produksi/ Operator untuk Top, Midle, Low Management lebih banyak diisi oleh Tenaga Kerja Pendetang, Sedangkan Tenaga Kerja Lokal lebih banyak menjadi tenaga kerja Prod/ Operator, maintenance/electrical, Tenaga kerja Lainnya.
2. Kualitas Produktivitas TK yang diukur melalui 12 Indikator, dibanding TK Pendetang TK Lokal lebih rendah pada 5 indikator : Kedisiplinan, Prestasi Kerja, Tingkat PDD, Ketrampilan Kerja, dan Kualitas Kerja. Sementara itu, untuk 7(tujuh) Indikator lainnya yaitu : Kesopanan, Kemampuan Kerjasama, Loyalitas, Kerja Keras dan Integritas dinilai sama.
3. Penilaian responden terhadap 10 indikator Budaya Kerja baik dimensi Sikap maupun perilaku Saat Kerja antara TK Lokal dan TK Pendetang tidak ada perbedaan/ Sama Saja.
4. Variabel kondisi kerja pada indikator Daya tahan terhadap Kondisi Fisik pada lingkungan kerja (Kondisi Alam, Suhu Udara, Debu, dsb) untuk Tenaga Kerja Lokal lebih baik, sedangkan indikator Daya tahan terhadap sistem kerja baik tenaga kerja lokal dan tenaga kerja pendatang adalah sama saja.
5. Penilaian Responden terhadap variabel Aktifitas Kerja (*Work Activity*) antara TK Lokal dg TK Pendetang adalah sama saja.
6. Penilaian responden terhadap Variabel Daya Saing (*Competitiveness*) antara TK Lokal dg TK Pendetang adalah Sama Saja.
7. Penilaian Responden terhadap kebijakan pemerintah pada indikator : Hubungan industrial yang harmonis antara serikat pekerja dan pengusaha adalah Baik, 2 Indikator lainnya Cukup
8. Berdasarkan tingkat prioritas lowongan pekerjaan, pada level top manajemen diprioritaskan pada tenaga kerja pendatang. Pada level Midle dan low manajemen baik tenaga kerja lokal dan tenaga kerja pendatang mendapat prioritas yang sama sedangkan untuk posisi Tk Produksi/ Operator; maintenance/ Electrical; dan

## DAFTAR PUSTAKA

- Anorag,Panji.2005.Psikologikerja.Jakarta:Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan.Jakarta : PT. Indeks.
- Drake,K.1998. *Human Resource Management (2nd Edition). Firms, Knowledge and Competitiveness. Pearson: Australia*
- Edwin B. Flippo, 2002. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- [http://www.kompasiana.com/taufikbluez/masalah-tenaga-kerja-dalam-me\\_5562947d4023bd2f0e6df028](http://www.kompasiana.com/taufikbluez/masalah-tenaga-kerja-dalam-me_5562947d4023bd2f0e6df028)
- <https://www.bps.go.id/Subjek/view/id/6#subjekVieuTab1|accordion-daftar-subjek1>
- Kusnendi, 200. Ekonomi sumber daya manusia dan alam.Jakarta: Universitas Terbuka
- MT. Ritonga dan Yoga Firdaus. 2007. Ekonomi SMA Jilid 2. Jakarta: Penerbit PT.Phibeta.
- Payaman J. Simanjutak (1985: 30).Pengantar Ekonomi Sumber daya manusia.Jakarta: Penerbit FEUI
- Porter, Michael. 1990. *Competitive Advantage on Nations*. New York:
- Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan,M.2005.Produktivitas : apa dan bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Syafaruddin Alwi. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.

Talidizuhu Ndraha. 2005. Teori Budaya Organisasi. Jakarta : Rineka Cipta

*The Global Competitiveness Report 2014–2015 Full Edition. 2014. World Economic Forum (WEF).*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok ketenagakerjaan