

LAPORAN AKHIR
PENELITIAN STUDI MENCIPTAKAN KESEMPATAN KERJA
DAN MENGGALI POTENSI SDM DI KABUPATEN DT. II BANDUNG,
BOGOR, TANGERANG DAN BEKASI

KERJASAMA
DINAS TENAGA KERJA PROPINSI DT. I JAWA BARAT
DENGAN
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA PERWAKILAN JAWA BARAT
1992/1993

LAPORAN AKHIR
PENELITIAN STUDI MENCIPTAKAN KESEMPATAN KERJA
DAN MENGGALI POTENSI SDM DI KABUPATEN DT. II BANDUNG,
BOGOR, TANGERANG DAN BEKASI

KERJASAMA
DINAS TENAGA KERJA PROPINSI DT. I JAWA BARAT
DENGAN
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA PERWAKILAN JAWA BARAT
1992/1993

KATA PENGANTAR

Marilah kita panjatkan puji dan syukur keHadirat Illahi Robi, karena berkat rahmat dan hidayahNyalah Tim Kerja Penelitian Tentang: **STUDI MENCIPTAKAN KESEMPATAN KERJA DAN MENGGALI POTENSI SDM DI KABUPATEN DT. II BANDUNG, BOGOR, TANGERANG DAN BEKASI** telah dapat menyelesaikan tugas ini.

Penelitian sesuai dengan tema di atas disusun atas kerjasama Dinas Tenaga Kerja Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat dengan Litbang LAN Perwakilan Jawa Barat, untuk mencoba menganalisis substansi tentang Potensi Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja di 4 (empat) DT. II Bandung, Bogor, Tangerang dan Bekasi yang berkaitan dengan perkembangan industri serta jenis-jenis ketrampilan yang ada serta proyeksinya terhadap sektor industri itu sendiri.

Kami menyadari bahwa proses penelitian merupakan proses kerja yang spesifik, sedangkan dimensi permasalahan relatif luas dan kompleks. Sadar akan kondisi yang demikian, maka Analisis maupun Kesimpulan serta rekomendasi yang ada bukanlah alternatif tunggal bagi mengatasi masalah yang kompleks tadi, namun sebagai usaha dengan cara merasionalisasikan dengan metode yang digunakan. berarti sesederhana apapun analisis dan rekomendasi tersebut mudah-mudahan bisa menjadi "Setetes Air di Padang Pasir" dalam merumuskan kebijaksanaan Pembinaan Tenaga Kerja.

Atas terselesaikannya penulisan ini kami atas nama Tim Peneliti menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas kebaikan semua pihak. Amin.

Bandung, 15 Desember 1992

Ketua Pelaksana Tim Kerja,

Drs. Noorsyamsa Djumara

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i	
DAFTAR ISI	iii	
BAB I PENDAHULUAN		
A. Latar Belakang	1	
B. Maksud dan Tujuan	2	
C. Ruang Lingkup Penelitian	3	
D. Prosedur Penelitian	4	
BAB II KEBIJAKSANAAN KETENAGA KERJAAN DI JAWA BARAT		6
A. Latar Belakang Penetapan Kebijakan	6	
B. Arah Kebijakan Ketenaga Kerjaan di Jawa Barat	7	
C. Tujuan Kebijakan Ketenaga Kerjaan	9	
D. Sasaran/Target	11	
BAB III TEKNIK PENELITIAN		12
A. Populasi	12	
B. Sampel	12	
C. Alat Uji Penelitian	13	

BAB IV HASIL PENELITIAN LAPANGAN	15
A. Kecenderungan	15
B. Analisis Permasalahan	40
C. Alternatif pemecahan Masalah	48
D. Kesempatan Kerja	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
A. Kesimpulan	51
B. Saran	53

Daftar Pustaka	56
----------------------	----

Lampiran :

1. Rancangan Peraturan Pemerintah Daerah Propinsi DT. I Jawa Barat
Tentang Pengembangan Potensi SDM Bagi Tenaga Kerja Siap Pakai
di Sektor Industri.
2. Lampiran Angket untuk Pengusaha.
3. Lampiran Angket untuk Aparat Fungsional/Pemerintah.
4. Lampiran Susunan Organisasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Profil suatu negara harus mengungkapkan sumber daya alam, sumber daya manusia, dan organisasi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan, ungkap Joseph LaPalombara ketika menyoroti Strategi Alternatif untuk Pengembangan Kemampuan Administrasi di Kalangan Bangsa-bangsa Baru (Wilbur Schramm) 1964.

Potensi sumber daya manusia di Indonesia sangat besar. Namun potensi itu, dewasa ini kerap dianggap sebagai beban, karena antara lain masih terlalu banyaknya jumlah penganggur terdidik. Antara angkatan kerja dan jumlah pasar kerja mengalami titik senjang yang sangat lebar. Di Indonesia, jumlah angkatan kerja tahun 1993 diperkirakan mencapai 86,4 juta orang. Sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja baru mencapai 54 persen dengan mutu sebagian besar relatif rendah.

Peningkatan investasi yang cenderung lebih bersifat padat modal ikut membantu mengurangi besarnya penyerapan tenaga kerja di Jawa Barat ini. Apabila hal tersebut dibiarkan berlarut-larut, maka dikhawatirkan terjadi eksek yang berupa tindakan kriminal, perbuatan amoral, dsb. Oleh karena itu sudah menjadi kewajiban Pemerintah Daerah untuk mengatasi masalah ini. Kebijakan mengenai ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara konsisten dan merupakan salah satu kegiatan yang diprioritaskan.

Perkembangan industri yang sangat pesat diiringi pula oleh makin beraneka ragamnya komoditi industri dan teknologi. Hal ini menuntut kita untuk bertindak lebih cepat agar dapat mengantisipasi perkembangan tersebut. Tindakan yang diperlukan antara lain mempersiapkan tenaga kerja yang terlatih, memperkirakan kecenderungan perkembangan kesempatan kerja, dan sebagainya.

Oleh karena itu diperlukan kajian-kajian yang lebih mendalam terhadap kebijaksanaan yang dijalankan. Kajian yang merupakan analisis terhadap kondisi dan potensi serta permasalahan dan peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan dalam ketenagakerjaan diharapkan dapat merupakan masukan dalam penyempurnaan kebijaksanaan di waktu yang akan datang.

B. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1. Maksud

Maksud dari penelitian sebagai studi kasus ini adalah sbb:

- a. Untuk mengetahui potensi Sumber Daya Manusia di 4 (empat) Daerah Tingkat II yang menjadi lokasi penelitian.
- b. Untuk mengetahui kondisi dan potensi ketenagakerjaan di wilayah tersebut.
- c. Untuk mengetahui perkembangan industri, kesempatan kerja di sektor industri serta jenis-jenis keterampilan yang diperlukan di sektor industri di wilayah tersebut.
- d. Untuk membuat perkiraan besarnya kesempatan kerja (employment opportunity) pada sektor industri di 4 (empat) Daerah Tingkat II tersebut

2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan penelitian ini adalah dapat teridentifikasi kesempatan kerja (employment opportunity) pada sektor industri yang jumlah yang bekerja, jabatan yang ada, penambahan tenaga kerja yang diperoleh, lowongan untuk masa yang akan datang, jumlah pertambahan industri. Selain itu potensi sumber daya yang meliputi: jumlah penduduk usia kerja, dan jumlah angkatan kerja di Kabupaten DT. II Bandung, Bogor, Tangerang dan Bekasi selama Pelita V dan perkiraannya pada Pelita VI. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan bagi penyempurnaan kebijaksanaan ketenaga kerjaan di Jawa Barat.

C. RUANG LINGKUP PENELITIAN

1. Variabel-variabel yang diteliti

Variabel-variabel yang diteliti meliputi aspek-aspek sbb.:

a. Kesempatan kerja, yang terdiri dari:

- Bursa Tenaga Kerja
- Penciptaan lapangan kerja
- Perkembangan industri

b. Potensi Sumber Daya Manusia yang meliputi:

- Angkatan kerja, dalam hal ini pekerja dan pencari kerja.
- Usia Kerja.
- Keterampilan yang dimiliki.
- Ketrampilan yang dibutuhkan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kabupaten TK II Bandung, Bogor, Tangerang dan Bekasi.

3. Objek Penelitian:

Objek penelitian ini meliputi perusahaan-perusahaan baik yang berada di dalam maupun diluar kawasan industri.

4. Metoda dan Teknik Penelitian:

Penelitian ini menggunakan metoda deskriptif. Sedangkan untuk pengumpulan datanya digunakan teknik penelitian melalui observasi, angket, wawancara serta studi kepustakaan.

D. PROSEDUR PENELITIAN

Permasalahan didapatkan dari observasi Dinas Tenaga Kerja sehari-hari dalam menangani ketenagakerjaan di Jawa Barat. Jawaban sementara dari permasalahan yang ditemukan adalah: Apabila Dinas Tenaga Kerja cukup memperhatikan bursa-bursa tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja disatu pihak dan pengetahuan individu serta batas kemampuan berfikir individu dilain pihak, kemungkinan kesempatan kerja akan tercipta dan potensi sumber daya manusia akan tergali.

Selanjutnya instrumen yang berupa daftar pertanyaan dipersiapkan oleh Tim, kemudian dilakukan pengambilan data dengan cara uji coba dan langsung dikembangkan pertanyaan- pertanyaan yang lebih sesuai dengan fakta dan sama jawabannya pada setiap responden.

Dalam penelitian ini, digunakan cara penarikan sampel bertahap ganda (multi stage sampling). Sedangkan klaster sampling dilakukan secara acak (random), dimulai dari satuan penelitian terbesar menurun pada satuan penelitian terkecil. Kemudian seluruh satuan unit penelitian pada tingkat terkecil itu dijadikan sampel terpilih penelitian (Haris Sumadiria, 1986: Jalaludin Rakhmat, 1984).

Populasi adalah seluruh perusahaan baik yang berada diluar maupun didalam kawasan industri di Jawa Barat. Selanjutnya Jawa Barat dibagi-bagi dalam beberapa wilayah. Dari kerangka sampling wilayah diambil secara acak beberapa kabupaten dan kotamadya. Pada setiap kabupaten dan kotamadya ditentukan pula secara acak beberapa perusahaan.

BAB II

KEBIJAKSANAAN KETENAGA KERJAAN DI JAWA BARAT

A. LATAR BELAKANG PENETAPAN KEBIJAKSANAAN

Pelita V merupakan tahap akhir dari era pembangunan Jangka Panjang 25 Tahun pertama, Pelita V juga merupakan akhir dari proses penciptaan landasan yang kuat bagi Bangsa Indonesia untuk tumbuh dan berkembang terus, sehingga dalam Pelita VI pembangunan Indonesia dapat memasuki proses tinggal landas untuk memacu pembangunan dengan kekuatan sendiri menuju terwujudnya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 sebagaimana tercantum dalam GBHN 1988.

Untuk menciptakan landasan yang kuat tersebut, maka telah ditetapkan bahwa dalam Pelita V pembangunan difokuskan pada upaya meningkatkan kualitas manusia sebagai sumber daya, mengembangkan suasana yang makin membangkitkan peranan yang aktif dan dinamis dari seluruh masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan, meningkatkan penanganan masalah yang mendesak terutama masalah ketenaga kerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa masalah ketenaga kerjaan merupakan masalah yang memiliki urgensi yang tinggi pula.

Tenaga kerja adalah bagian dari pada penduduk pada usia kerja, di Indonesia penduduk pada usia kerja adalah penduduk yang berusia 10 tahun keatas. Sedangkan keadaan dan masalah ketenaga kerjaan di Indonesia terutama di Jawa Barat sangat dipengaruhi oleh perkembangan jumlah penduduk yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini berakibat langsung terhadap pertumbuhan angkatan kerja yang semakin meningkat pula sedangkan persediaan lapangan kerja terbatas.

Berdasarkan hasil perhitungan, penduduk Jawa Barat berjumlah sekitar 35,84 juta orang pada tahun 1990 dan diproyeksikan pada tahun 1993 akan berjumlah sekitar 36,33 juta orang. Laju pertumbuhan penduduk Jawa Barat adalah rata-rata sebesar 1,9 % pertahun, laju pertumbuhan angkatan kerja mencapai 3,66 % pertahun sedangkan laju pertumbuhan kesempatan kerja hanya mencapai 3,33 % pertahun.

Perbandingan laju pertumbuhan penduduk, pertumbuhan angkatan kerja dan pertumbuhan kesempatan kerja seperti tersebut di atas menimbulkan berbagai masalah di Jawa Barat. Masalah yang utama di Jawa Barat ini adalah bahwa kesempatan kerja belum dapat diciptakan secara seimbang yang diakibatkan oleh derasnya pertumbuhan angkatan kerja dan pertumbuhan penduduk. Pembangunan yang dilaksanakan sekarang ini belum dapat menyerap seluruh tenaga kerja yang tersedia. Pengaruh langsung dari ketidakseimbangan antara pertumbuhan kesempatan kerja dengan pertumbuhan angkatan kerja adalah meningkatnya jumlah pengangguran yang pada saat ini laju pertumbuhannya mencapai 3,5 %. Masalah lain yang sekarang dihadapi bahwa angkatan kerja di Jawa Barat ditinjau dari tingkat pendidikan 80 % berpendidikan Sekolah Dasar (SD) tanpa ketrampilan dan keahlian. Hal seperti ini menyebabkan terjadinya kecenderungan bahwa angkatan kerja yang tersedia tidak menjadi asset yang potensial, tetapi bahkan menjadi beban pembangunan.

Menyadari berbagai masalah yang dikemukakan di atas, Pemerintah Daerah Jawa Barat memberikan penekanan dan prioritas terhadap perbaikan dan peningkatan kesempatan kerja, serta menjadikannya sebagai salah satu sasaran pembangunan pada Pelita VI nanti.

B. ARAH KEBIJAKSANAAN KETANAGA KERJAAN DI JAWA BARAT

Berdasarkan permasalahan-permasalahan pokok di Daerah, maka dalam pelaksanaan Pelita V ini, kebijaksanaan perluasan kesempatan kerja yang wajar merupakan salah satu dari lima kebijaksanaan strategis di Jawa Barat, mengingat masalah ketenaga kerjaan di Jawa Barat semakin kompleks dan rawan.

Arah Kebijakan Ketenaga Kerjaan di Jawa Barat pada Pelita V ini adalah sebagai berikut:

1. Pembinaan dan Latihan Kerja berorientasi kepada Bidang Pertanian, Industri Kecil dan jasa lainnya di daerah pedesaan.
2. Pembinaan Ketenaga Kerjaan di daerah perkotaan yang berorientasi kepada hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha, serta informal sektor dikaitkan dengan Kebijakan Pengembangan Kota.
3. Peran serta masyarakat/swasta dalam meningkatkan ketrampilan angkatan kerja.
4. Terciptanya kesempatan kerja untuk menampung angkatan kerja baru yang didukung oleh peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Dalam Pelita V ini upaya-upaya yang mengarah pada penekanan permasalahan ketenaga kerjaan terus ditingkatkan , baik yang bersifat menekan aspek kuantitas angkatan kerja maupun yang bersifat meningkatkan kualitas atau mutu angkatan kerja.

Upaya Pemerintah Daerah Jawa Barat untuk menekan aspek kuantitas angkatan kerja diantaranya adalah melalui Kebijakan Pendidikan dan kependudukan yang mempunyai dampak terhadap penekanan jumlah tenaga kerja secara alami yaitu dengan Meningkatkan Pelaksanaan Program Wajib Belajar (WAJAR) untuk tingkat Sekolah Dasar (SD) dan tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat pertama (SLTP), sehingga usia kerja terserap oleh program-program ini. Selain itu diupayakan peningkatan pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB) dan program Penundaan Usia Perkawinan yang berdampak kepada penekanan penambahan usia kerja muda.

Sedangkan upaya peningkatan kualitas angkatan kerja sebagai sumber daya manusia dijadikan prioritas pula dalam Pelita V ini, seperti yang dinyatakan dalam Pola

Umum Pelita V. Pola Umum Pelita V Daerah Jawa Barat dalam kebijaksanaannya yang berhubungan dengan peningkatan mutu angkatan kerja sebagai sumber daya manusia (SDM) ini mengungkapkan hal-hal sebagai berikut:

1. Peningkatan mutu pengetahuan dan ketrampilan angkatan kerja yang berorientasi pada pasar pekerjaan.
2. Pendidikan dan latihan serta pembinaan ketenaga kerjaan harus mampu mendorong tumbuh dan berkembangnya minat, semangat, dalam kegiatan kewiraswastan.
3. Upaya perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan syarat kerja, kondisi kerja dan upah, serta jaminan sosial lainnya untuk mendorong meningkatnya kesejahteraan pekerja dan daya beli pekerja.
4. Pembinaan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dalam rangka memanfaatkan dan meningkatkan sistem Hubungan Industrial Pancasila.
5. Pembinaan sektor informal perlu lebih ditingkatkan yang dikaitkan dengan kebijaksanaan pengembangan kota.

C. TUJUAN KEBIJAKSANAAN KETENAGA KERJAAN

Pada umumnya kebijaksanaan ketenaga kerjaan atau kebijaksanaan sektor lain mempunyai tujuan yang sejajar dengan tujuan Pelita seperti yang tercantum dalam GBHN 1988 yaitu meletakkan landasan yang kuat untuk tahap pembangunan berikutnya serta meningkatkan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan seluruh rakyat yang makin adil dan merata.

Secara khusus tujuan pembangunan ketenaga kerjaan di Jawa Barat selama Pelita V ini adalah tersedianya angkatan kerja terlatih yang mampu mengaplikasikan ketrampilannya, sehingga masuk ke dalam pasar kerja di setiap sektor pembangunan

dalam upaya meningkatkan taraf hidupnya, serta ditunjang dengan kondisi hubungan kerja yang sesuai dengan sistem hubungan Industrial Pancasila dan meningkatnya produktivitas tenaga kerja.

Berbagai kebijaksanaan yang diambil oleh pemerintah dalam rangka mencapai tujuan pembangunan ketenaga kerjaan pada Pelita V direalisasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan atau program-program yang secara terus menerus berkesinambungan dilaksanakan baik oleh masyarakat maupun aparat seperti antara lain:

1. Program Latihan Ketrampilan Tenaga Kerja;
- 2 Program penggunaan dan penyebaran tenaga Kerja;
- 3 Program Pembinaan Hubungan dan perlindungan Tenaga Kerja.

Tujuan kebijaksanaan ketenaga kerjaan yang telah dijabarkan dalam berbagai kegiatan-kegiatan tersebut adalah antara lain:

- 1 Meningkatkan mutu pengetahuan dan ketrampilan angkatan kerja baik mereka yang sedang bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan, sehingga mereka dapat lebih berdayaguna dan berhasilguna serta mampu membantu meningkatkan perekonomian.
2. Meningkatkan pemanfaatan dan penyebaran tenaga kerja dalam upaya pemanfaatan tenaga-tenaga trampil/produktif dan memenuhi kebutuhan lapangan pekerjaan yang tersedia baik di sektor swasta maupun pemerintahan.
3. Pembinaan hubungan dan perlindungan tenaga kerja yaitu meningkatkan hubungan dan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan Sistem Hubungan Industrial Pancasila.

D. SASARAN/TARGET

Melalui kegiatan dan program-program pembangunan tenaga keajaan yang dilaksanakan pada Pelita V yang merupakan penjabaran dari kebijaksanaan-kebijaksanaan Pemerintah, maka pada akhir Pelita V ini diharapkan bahwa fungsi Bursa dan Informasi Kesempatan Kerja dalam mekanisme pasar kerja akan meningkat sehingga angkatan kerja yang disiplin dan produktif dapat lebih terbina. Selain itu penempatan kerja melalui Program Antar Kerja Lokal (AKAL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dapat dilaksanakan secara efektif sehingga tercapai pemerataan penyebaran angkatan kerja.

Di samping hal tersebut di atas menjelang Pelita VI yang akan datang, pelaksanaan Perencanaan tenaga Kerja Daerah sebagai upaya pengendalian dan pendayagunaan tenaga kerja akan semakin mantap, sehingga pada gilirannya tingkat pengangguran di Jawa Barat yang terhitung cukup tinggi akan dapat terkikis.

Berkaitan dengan kegiatan dan program peningkatan mutu pengetahuan dan ketrampilan angkatan kerja, maka pada akhir Pelita V diharapkan bahwa pola dan fungsi pendidikan dan latihan angkatan kerja akan tertata dengan baik tanpa mengesampingkan kesesuaian dengan kebutuhan pasar kerja.

BAB III

TEKNIK PENELITIAN

A. POPULASI

Yang dimaksud dengan istilah populasi dalam penelitian ini adalah objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik (dalam hal ini kuantitas adalah sejumlah perusahaan yang memungkinkan untuk dapat diteliti Sedangkan karakteristik adalah dalam sifat usaha, jenis usahanya) yang akan menentukan tenaga kerja manakah yang harus direkrut. Perusahaan-perusahaan yang mempunyai kemungkinan untuk diteliti adalah:

1. 20 Perusahaan yang bertempat kediaman di Bandung dari Pihak Pengusaha, 3 Instansi Fungsional Pemerintahan.
2. 10 Perusahaan yang bertempat kediaman di Kawasan Industri Bogor, 3 Instansi Fungsional Pemerintahan.
3. 62 Perusahaan yang bertempat kediaman di Bekasi, 3 Instansi Fungsional Pemerintahan.
4. 74 Perusahaan baik permodalan PMA/PMDN dan Non Fasilitas yang bertempat kediaman di Kawasan Industri Tangerang, 3 Instansi Fungsional Pemerintahan.

B. SAMPEL

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh Populasi. Dalam hal ini perusahaan-perusahaan yang menjadi populasi, terbagi menjadi 3 strata yaitu yang mewakili perusahaan-perusahaan yang berada di dalam dan diluar kawasan industri, perusahaan-perusahaan yang non fasilitas yang pada dasarnya semuanya menjadi binaan jajaran Dinas Tenaga Kerja.

Dalam perusahaan-perusahaan yang sudah distratakan tersebut ternyata dianggap mempunyai homogenitas dalam masalah ketenaga kerjaannya antara lain:

1. kesempatan kerja yang ada pada perusahaan-perusahaan.
2. mutu calon tenaga kerja produk Dinas Tenaga Kerja.
3. Situasi dalam rumah tangga produksi perusahaan-perusahaan tersebut.

Oleh karena itu diambil 1 (satu) dari setiap Strata dianggap sudah cukup mewakili. Namun dalam kenyataannya diambil 2 dari setiap Strata yang terdiri dari: 2 mewakili perusahaan-perusahaan yang dasar penanaman modalnya dari PMA, 2 mewakili perusahaan-perusahaan yang dasar penanaman modalnya berasal dari PMDN dan 2 mewakili perusahaan yang digolongkan dalam Non Fasilitas.

Sedangkan dari pihak pemerintahan, populasi diambil seluruhnya sebagai sampel, yaitu :

1. Bappeda Tingkat II.
2. Cabang Dinas Tenaga Kerja Tingkat II.
3. Depnaker Tingkat II.

Masing-masing berada pada Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung, Bogor, Tangerang dan Bekasi (BOTABEK). Alasan mengambil daerah-daerah tersebut sebagai sampel adalah karena pada daerah-daerah tersebut berkumpul tenaga-tenaga kerja yang jumlahnya cukup besar bekerja pada perusahaan-perusahaan yang didirikan dilingkungan itu.

C. ALAT UJI PENELITIAN

Sesungguhnya yang diuji adalah Hipotesis atau boleh dikatakan jawaban sementara dari permasalahan. Dalam hal ini praduga terhadap masalah yang ada dilingkungan

ketenaga kerjaan adalah, seandainya kesempatan kerja tersedia cukup luas dan kualitas calon tenaga kerja memenuhi syarat kemungkinan tingkat pengangguran akan berkurang.

Untuk menguji kesempatan kerja dan potensi sumber daya manusia ukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menunjukkan fakta (kualitatif) tentang

1. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja pada saat ini dapat dilihat dari TO (Turn Over) tenaga kerja yang keluar/masuk pada suatu periode (misalnya 1 tahun) dan bursa tenaga kerja. Sedangkan perkiraan kebutuhan tenaga kerja dapat dilihat dari perkembangan industri pada suatu periode.

2. Potensi Sumber Daya Manusia

Potensi sumber daya manusia dapat dilihat dari jumlah angkatan dan usia kerja. Selain itu potensi SDM tercermin pula dalam prosentase Tenaga Kerja yang telah mendapat latihan dan prosentase jumlah ketrampilan yang dibutuhkan.

Alat ukur ini dipakai karena dimaksudkan hanya menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi (deskriptif) bukan melihat hubungan lebih lanjut (Asosiatif) atau menunjukkan perbandingan (komparatif) terhadap kesempatan kerja maupun potensi sumber daya manusia yang ada dilingkungan Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung, Bogor, Tangerang dan Bekasi.

Analisa deskriptif ini digunakan sebagai langkah awal dari pembuatan suatu kebijaksanaan yang akan dihasilkan oleh Disnaker terhadap ketenaga kerjaan, khususnya dalam pemikiran-pemikiran untuk menciptakan kesempatan kerja. Analisa ini juga hanya dapat didukung secara kuantitatif oleh frekwensi dan prosentase.

BAB IV HASIL PENELITIAN LAPANGAN

A. KECENDERUNGAN

1. Kuantitatif

- I. Kabupaten D.T. II Bandung;
- II. Kabupaten D.T. II Bogor;
- III. Kabupaten D.T. II Tangerang;
- IV. Kabupaten D.T. II Bekasi.

TABEL I
KELOMPOK PENGUSAHA INDUSTRI PENGOLAHAN
WILAYAH KABUPATEN DT. II BANDUNG DAN BOTABEK

Daerah Resp. No. Quest.	Bandung	%	Bogor	%	Tage- rang	%	Bekasi	%
1.	H	80	A	60	J	57	FK	50
2.	D	100	D	60	CD	85	B	100
3.	CA	65	AC	80	CA	71	C	100
4.	B	80	B	60	AB	49	AB	50
5.	B	80	A	80	C	71	C	100
6.	ABE	100	A	100	ABDE	60	ADE	100
7.	B	80	A	80	ABE	50	ABC	75
8.	A	100	A	80	AB	42	A	100
9.	DB	90	BC	100	ABD	71	ABD	100
10.	AEF	90	AB	80	ABDE	71	BCDEF	100
11.	AB	40	A	100	AC	57	AB	100
12.	C	100	C	80	C	71	C	100
13.	B	80	A	80	B	100	B	100
14.	C	80	CA	50	CB	99	C	100

Sambungan

15.	A	100	BA	60	AB	78	A	100
16.	B	100	B	100	AB	84	B	100
17.	CA	65	AB	60	B	100	AE	100
18.	BE	80	BE	60	BCE	71	AC	100
19.	A	60	BA	50	A	71	D	50
20.	D	80	-	-	C	42	A	50
21.	A	80	AB	60	ABC	71	AC	100
22.	DC	50	DC	50	ABD	85	AB	50
23.	BC	40	BD	60	BD	57	AB	50
24.	C	60	A	80	C	57	AB	50
25.	A	100	B	80	A	42	B	50
26.	B	80	B	100	B	100	B	50
27.	B	80	B	100	B	100	A	50
28.	B	100	B	100	B	100	B	100
29.	B	60	AB	60	AB	99	A	100
30.	B	100	B	80	B	85	B	100
31.	B	60	B	60	BC	71	B	100
32.	BA	40	B	80	B	71	B	100
33.	B	80	B	100	B	100	A	100
34.	BA	50	BD	40	B	85	AB	50
35.	B	100	BD	50	B	85	B	100
36.	AB	50	D	40	BA	57	B	100
37.	BC	40	B	60	BC	57	A	100
38.	B	40	CB	60	B	57	AB	50
39.	B	40	B	80	BC	71	B	100
40.	CD	40	CD		CD	85	D	100
41.	B	60	C	100	BC	42	BD	50
42.	B	60	BA	50	BC	71	B	100
43.	BA	50	BA	60	BA	85	AB	50

Sumber Olahan Tim

TABEL II
APARAT PEMERINTAH KAB. DT. BANDUNG, BOGOR,
TANGERANG DAN BEKASI

Daerah Resp. No. Quest.	Bandung	%	Bogor	%	Tange- rang	%	Bekasi	%
1.	ADE	60	ABCDE	100	ABCDE	75	AD	50
2.	BC	100	BCD	50	AD	75	A	100
3.	ACF	100	AB	60	AB	75	A	100
4.	DE	50	E	60	DE	50	CD	50
5.	A	100	A	50	A	100	AD	75
6.	F	100	ABCDE	70	CDE	75	ADG	42
7.	BDH	100	BDH	90	BDH	100	BH	50
8.	C	100	BC	60	BCD	50	B	100
9.	C	100	BC	50	ABC	50	A	100
10.	ABC	100	C	70	AC	100	A	100
11.	B	100	CB	60	BC	50	BC	67
12.	A	50	A	80	A	75	A	100
13.	AC	50	AC	100	A	100	A	100

Sumber : Hasil Olahan Data Tim

Catatan: Keterangan A - K dari Nomor-nomor jawaban pertanyaan² pada responden terlihat pada Questionnaire yang dilampirkan.

2. Kualitatif

2.1. Interpretasi Kualitatif data yang berhasil digali dari Kalangan Pengusaha

Sebagaimana yang telah direncanakan, ruang lingkup penelitian ini terdiri dari 2 (dua) Variabel Pokok. Pertama, variabel kesempatan kerja dan penciptaan lapangan kerja dan perkembangan industri. Kedua, potensi sumber daya manusia, yang terdiri dari : angkatan kerja, usia kerja, ketrampilan yang dimiliki dan ketrampilan yang dibutuhkan.

Semua variabel-variabel tersebut digali dari empat Kabupaten : Pertama, Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung, Kedua, Kabupaten Daerah Tingkat II Bogor. Ketiga, Kabupaten Daerah Tingkat II Tangerang. Keempat, Kabupaten Daerah Tingkat II Bekasi.

Dari keempat Kabupaten yang diteliti tersebut, elaborasi kualitatif ini lebih dikonsentrasikan kepada data yang diperoleh dari Kabupaten Daerah Tingkat II Tangerang. Hal ini mengingat dari Kabupaten Daerah Tingkat II Tangerang, diperoleh data yang relatif lebih memadai dibandingkan dengan ketiga kabupaten yang lain. Dengan demikian, hasil yang diperoleh dari Kabupaten Daerah Tingkat II Tangerang dapat dijadikan representasi sekaligus cermin dari kondisi serta realitas sosial untuk kabupaten lainnya. Sekalipun demikian, mengingat setiap kabupaten memiliki ciri-ciri yang lebih khas, unik dan different dibandingkan dengan kabupaten lainnya maka sudah barang tentu tidak tertutup kemungkinan untuk mengisi kekurangan-kekurangan tersebut.

Dilihat dari posisi lokasi, umumnya perusahaan-perusahaan yang didirikan di wilayah Bandung, Bogor, Tangerang, dan Kabupaten Daerah Tingkat II Bekasi adalah berlokasi di daerah Kawasan Industri. Hal ini tercermin dari perusahaan-perusahaan yang diteliti sebanyak 71% menyatakan lokasinya berada di wilayah ini. Sedangkan wilayah lain, seperti wilayah yang tersendiri (Exclusive), di tengah kota dan tempat-tempat lain jumlahnya minimal sekali.

Realitas ini menunjukkan kesadaran para pengusaha untuk mendirikan perusahaannya di Daerah yang sesuai dengan ketentuan Pemerintah, sudah mulai direalisasikan. Pilihan yang dapat dikatakan "strategis" ini, tidak hanya akan menguntungkan masyarakat wilayah sekitar, juga akan menguntungkan para pengusaha. Paling tidak, pengusaha akan merasa lebih leluasa untuk menjalankan usahanya karena tidak dirongrong oleh wilayah sekitar yang merasa terganggu ketentramannya dari aktivitas produksi perusahaan tersebut.

Perusahaan-perusahaan yang didirikan di empat wilayah ini, seluruhnya adalah merupakan badan persero. Ini tercermin dari pilihan jawaban, seluruh perusahaan yang diteliti menjawab 100 % usahanya adalah merupakan persero. Fakta yang dapat disimpulkan dari realitas ini adalah tidak ada satupun perusahaan yang diteliti di empat wilayah ini merupakan perusahaan perorangan, perusahaan jawatan atau perusahaan Umum. Dengan demikian, perusahaan yang berdiri adalah merupakan perusahaan persero yang murni dimiliki oleh swasta. Ini mencerminkan, betapa deregulasi di sektor bisnis sudah terealisasi secara optimal di empat wilayah tersebut.

Sedangkan modal badan usaha yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan tersebut, umumnya menyatakan terdiri dari modal keluarga dan pemegang saham yang bersifat terbuka. Ini tersimpul dari jawaban yang diberikan oleh mereka yang berjumlah 99 %. Artinya, perusahaan yang keluarga murni, korporasi dan konsorsium hanya terdiri dari 1 %. Fasilitas yang diperoleh untuk melancarkan usaha yang mereka jalankan, umumnya menyatakan diperoleh dari modal asing (PMA) dan dalam negeri (PMDN) ini tercermin dari 84 %.

Jenis usaha terbanyak yang dilaksanakan pada keempat kabupaten yang diteliti tersebut adalah berhubungan dengan logam mulia dan elektronik. Ini nampak dari jawaban responden pengusaha sebanyak 57%. Sedangkan sisanya terbagi kedalam jenis perusahaan-perusahaan konfeksi, border, sepatu, kulit, kertas, makanan dan minuman, keramik, tekstil, bahan bangunan, aneka industri dan kerajinan rakyat.

71 % dari karyawan yang diangkat adalah berasal penduduk kecamatan setempat, penduduk kabupaten setempat dan penduduk wilayah propinsi. Sedangkan sisanya, sekitar 29 % direkrut dari penduduk wilayah antar propinsi. Kondisi ini cukup menggembirakan karena kebijakan perusahaan ternyata lebih mengutamakan penduduk sekitar daripada penduduk lainnya. Tentu saja, ini sangat membantu penyaluran tenaga kerja, sekaligus mengurangi jumlah pengangguran dan kecemburuan penduduk pada wilayah-wilayah sekitar perusahaan-perusahaan tersebut berdiri. Latar belakang pendidikan karyawan yang direkrut, umumnya setingkat SLTA sebanyak 71 %. sisanya sekitar 29 % terbagi kedalam tingkatan SD, SLP, Sarjana Muda dan Sarjana Penuh. Nampaknya, tingkatan SLTA ini menjadi mayoritas adalah mengingat persepsi mereka cukup dapat diandalkan (menengah), sedangkan gaji yang harus diberikan relatif tidak setinggi mereka yang bergelar Sarjana atau Sarjana Muda. Dimana umumnya mereka ditempatkan sebagai mandor. Dari semua pekerja yang direkrut, nampak bahwa karyawan wanita lebih banyak diterima ketimbang laki-laki. Hal ini dapat ditafsirkan, bahwa karyawan wanita mempunyai nilai lebih sekaligus keberfungsian diatas pria. Paling tidak, ketekunan dan kemudahan dalam mengkoordinir lebih banyak dipunyai oleh pegawai wanita. Sedangkan sistem pengupahan yang diterapkan sebanyak 71 % menyatakan menggunakan sistem harian dan bulanan. Sisanya, sekitar 29 % menggunakan sistem bulanan. 85 % dari perusahaan-perusahaan yang diteliti ini menyatakan menampung pegawai lebih dari 100 orang. Ini menunjukkan perusahaan-perusahaan tersebut sudah mulai membutuhkan tenaga kerja riel yang cukup banyak untuk mengcover kuantitas sekaligus kualitas produksi relatif tinggi.

Sementara itu, dari segi kualitas dan optimalisasi keberfungsian dari para tenaga kerja tersebut, perusahaan-perusahaan yang diteliti menyatakan sekitar 100 % dari para pegawainya sudah dapat diandalkan. Ini menunjukkan proses pembinaan tenaga kerja di wilayah tersebut sudah berada pada tingkat yang tinggi. Ini semua tercermin dari pengakuan perusahaan-perusahaan tersebut yang menyatakan bahwa para tenaga kerjanya telah mampu melaksanakan sekaligus membutuhkan kerjasama yang baik sebanyak 99%. Dari segi

pemahaman terhadap dunia kerja yang mereka (tenaga kerja) geluti, umumnya para pengusaha mengatakan bahwa 85 % karyawannya telah memahami mekanisme kerja yang diterapkan pengusahanya.

Mengingat sudah tingginya tingkat produktivitas yang dituntut oleh perusahaan tersebut, maka kebutuhan untuk menggunakan mandor juga sudah sangat mendesak. Ini semua tercermin dari pernyataan pengusaha-pengusaha yang diteliti, yang menyatakan bahwa 71 % dari mereka membutuhkan mandor-mandor dalam mengatur dan mengontrol irama kerja para pegawainya. Sedangkan kebutuhan terhadap peralatan-peralatan modern (full machinery), 71 % para pengusaha tersebut menyatakan membutuhkan. Dengan demikian, aktivitas kerja yang berlangsung pada perusahaan-perusahaan tersebut menunjukkan sudah perlu adanya alat bantu canggih untuk meningkatkan produktivitas mereka. Pola kerja yang disesuaikan dengan alat bantu tersebut, dari para tenaga kerja yang ada umumnya dinyatakan oleh para pengusahanya sebagai sudah menguasai, sekalipun peningkatan terhadap pola kerja yang mereka butuhkan semakin perlu ditingkatkan 70%.

Untuk mengharmonikan sekalipun menyesuaikan volume kerja perusahaan, penelitian ini dapat menangkap bahwa 100 % dari perusahaan yang diteliti menggunakan jadwal kerja yang ketat. penerapan jadwal yang ketat ini juga diperlihatkan dengan adanya Daftar Kehadiran (Absen) para pekerja dengan menggunakan komputerisasi (check lock). Sehingga masuk dan keluarnya pekerja dapat dikontrol dengan ketat, seluruh pengusaha.

Untuk itu, sebagai kompensasi terhadap penjadwalan tersebut 85 % perusahaan menyatakan, membutuhkan adanya ketrampilan khusus dari karyawan-karyawan tertentu. Sebagai kompensasi terhadap kebutuhan tenaga kerja berketrampilan khusus tersebut, 85 % dari perusahaan-perusahaan yang diteliti menyatakan telah menerapkan upah yang berbeda terhadap para karyawannya. Menurut pengakuan mereka, diterapkannya upah yang berbeda tersebut disesuaikan dengan skill dan keahlian dari para tenaga kerja tersebut. Dengan demikian,

prinsip manajemen yang menerapkan the right man on the right place telah direalisasikan oleh kebanyakan perusahaan tersebut.

Mengingat sudah banyaknya alat bantu yang diperlukan oleh perusahaan tersebut dalam meningkatkan produktivitasnya, maka karyawan-karyawan membutuhkan alat bantu untuk melindungi dirinya. 57 % dari perusahaan-perusahaan yang diteliti menyatakan telah menggunakan alat bantu tersebut. Konsekuensi logisnya, para karyawan yang bekerja dengan alat bantu tersebut membutuhkan adanya alat-alat lain untuk melindungi dirinya. Untuk itu, juga 75 % dari perusahaan-perusahaan tersebut telah menggunakan alat-alat perlindungan dalam bekerja. Dari prosentase diatas, nampaknya perusahaan-perusahaan yang menggunakan alat-alat perlindungan adalah perusahaan yang sudah menggunakan alat bantu. Ini menunjukkan kesadaran para pengusaha terhadap resiko kecelakaan para karyawannya, sudah diantisipasi dengan baik. Sehingga kemungkinan terjadinya kecelakaan, sejak dini telah diminimalisir. Alat-alat perlindungan yang dipergunakan umumnya adalah helm, kaca mata, headphone dan masker 71 %. Sementara alat perlindungan lain, termasuk alat-alat perlindungan yang masih bersifat tradisional persentasenya sudah mulai berkurang.

57 % dari perusahaan-perusahaan yang diteliti menyatakan bahwa produktivitas tidak hanya mengutamakan komoditi yang kuantitatif, tetapi juga mengutamakan adanya peningkatan kualitas. Karena itu produk yang mereka hasilkan juga disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan masyarakat dan perubahan model-model yang selaras dengan selera konsumen. Barangkali, itulah sebabnya 71 % dari pengusaha tersebut menyatakan bahwa tugas karyawan tidak semata-mata bersifat fisik saja, tetapi juga diperlukan adanya pengembangan pemikiran untuk mengantisipasi perkembangan yang terjadi di lapisan masyarakat konsumen. Untuk menunjang perkembangan wawasan dari tenaga kerja, maka perusahaan-perusahaan yang diteliti umumnya sudah menggunakan komputerisasi sebagai alat bantu. Hal ini diungkapkan oleh 57% perusahaan yang diteliti.

Dalam hal mengembangkan wawasan dan keterampilan tenaga kerja, 71 % dari perusahaan-perusahaan ini menyatakan sering mendatangkan para ahli baik dari dalam maupun dari luar negeri untuk meningkatkan kemampuan teknis dari para karyawannya. Sedangkan pemanfaatan diklat (pendidikan dan latihan) serta kursus juga dilaksanakan oleh 71 % perusahaan tersebut. Bentuk lain dari peningkatan ini misalnya lokakarya, penyuluhan dan study perbandingan jumlahnya relatif lebih kecil. Dari perusahaan tersebut, diperoleh data bahwa hasil pelatihan LKK dan BLK manfaatnya belum begitu memadai. Ini tercermin dari jawaban yang hanya berjumlah 42 % menyatakan manfaat langsung dari Pelatihan yang diselenggarakan oleh LKK dan BLK tersebut. Sementara itu, peningkatan motivasi kerja ketrampilan tersebut menurut para pengusaha di atas adalah sebanyak 60%. Sekalipun demikian, dari data yang berhasil digali umumnya 100% dari para pengusaha tersebut menyatakan bahwa kemampuan para karyawannya sudah dapat diandalkan untuk mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam hal memberikan pelayanan kesejahteraan dan jaminan sosial, 60% dari perusahaan-perusahaan yang diteliti telah merealisasikannya dalam bentuk: Asuransi, Koperasi, Rekreasi dan Tunjangan Hari Raya. Sedangkan dalam hal pemberian bonus, 42% perusahaan tersebut menyatakan sering dan kadang-kadang memberikan terutama kepada karyawan yang dinilai mempunyai ketrampilan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya. Dalam hal transportasi serta sarana dan prasarana yang disediakan, 71% perusahaan telah menyediakan dan telah dimanfaatkan oleh karyawan dalam bentuk: Jemputan Karyawan, komputerisasi perkantoran, peralatan kerja yang modern dan sarana peribadatan. Sedangkan aspek-aspek lingkungan hidup yang paling diperhatikan, 57% dari perusahaan tersebut menyatakan telah menyatakan analisa dampak lingkungan (AMDAL) dan sisitem pembinaan. Baik tersendiri, terkelompok dan terpusat. Sistem pembagian upah yang digunakan oleh perusahaan tersebut 78% menggunakan cara yang langsung. Artinya, tidak menggunakan jasa bank atau lembaga keuangan lainnya.

Sekalipun demikian, para pengusaha tersebut juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang mengakibatkan adanya ketidak puasan dari para karyawan umumnya meliputi masalah-masalah kesejahteraan sosial sebanyak 42 %. harmonisasi dalam hubungan kerja yang terjadi antara atasan dan bawahan atau hubungan antar bawahan, 42 % dari perusahaan tersebut menyatakan telah berjalan dengan baik. Dalam hal pemenuhan tenaga kerja yang dikaitkan dengan program kerja perusahaan tersebut, 71 % dari mereka menyatakan telah terpenuhi. Artinya, 29 % masih merasa membutuhkan tenaga kerja secara memadai.

Pemanfaatan lembaga-lembaga baik pemerintah maupun swasta dalam menjaga harmonisasi hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, 50% dari perusahaan-perusahaan tersebut menyatakan telah memanfaatkan SPSI dan Tripartit. Sementara bentuk lain, semisal, Bantuan Hukum belum begitu banyak mereka gunakan. Kalaupun digunakan, umumnya adalah bila ada persoalan yang sifatnya darurat. Sekalipun demikian, di dalam hal menjaring pegawai, 57% dari perusahaan-perusahaan ini sudah memanfaatkan biro jasa dan Depnaker/Disnaker untuk membantu mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Dalam memanfaatkan hubungan dengan Depnaker/Disnaker untuk membantu mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Sementara itu, dalam hal perlakuan PHK yang dinilai kurang menguasai tugas yang dibebankan padanya, 85 % dari perusahaan tersebut mengaku/menyatakan tidak pernah.

2.2. Interpretasi data yang berhasil digali dari Kalangan Aparatur Pembina (Pemerintahan)

Penelitian tentang Studi Menciptakan Kesempatan Kerja dan Menggali Potensi SDM di Kabupaten DT. II Bandung, Bogor, Tangerang dan Bekasi ini, akan menggali data yang lebih akurat manakala informasi tidak hanya digali dari kalangan pengusaha. Oleh karena itu, penggalian informasi terhadap Lembaga-lembaga yang terkait dengan kehadiran berbagai jenis perusahaan di wilayah tersebut juga akan menjadi sangat penting.

Untuk kepentingan penelitian ini, sekaligus guna efisiensi terhadap lembaga-lembaga terkait tersebut maka yang patut digali hanyalah diambil dari aparaturnya lembaga-lembaga tertentu seperti :

1. Bappeda Tingkat II.
2. Cabang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten DT. II.
3. Depnaker Tingkat II.

Dari kacamata aparaturnya, berkembangnya pertikaian antara pengusaha dan buruh yang kemudian menimbulkan berbagai preseden, seperti, pemogokan dan lain-lain. Umumnya terjadi pada jenis usaha konfeksi, sepatu dan tekstil. Ini tercermin dari pernyataan aparaturnya terkait, yang menyatakan bahwa 100% buruh-buruh yang bergolak adalah dalam jenis perusahaan tersebut. Sementara itu, jenis perusahaan lain, semisal, kulit, bordil, kertas, Mamin, Keramik, bahan bangunan, logam mulia dan elektronik, aneka industri dan kerajinan relatif kecil.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas baik dari segi kuantitas maupun kualitas, aparaturnya pembina umumnya melihat bahwa perlu diberikan wawasan para pekerja. Pertama, dibidang manajemen. Hal ini penting mengingat kemampuan manajerial para karyawan masih rendah. Realitas ini tampak dari masih tidak efisiennya penggunaan waktu dan pembagian tugas kerja, adanya duplikasi serta tumpang tindih dari berbagai pekerjaan, adanya pembagian kerja yang masih tradisional (bersifat keroyokan).

Kedua, dibidang teknik. Penggunaan terhadap alat bantu nampaknya belum diantisipasi oleh para pengusaha. Ini tercermin dari belum optimalnya penggunaan mesin-mesin yang didatangkan dari luar negeri. Pembelian mesin-mesin tersebut, belum dibarengi dengan adanya upaya untuk mempersiapkan karyawan para pengguna mesin tersebut. Akibatnya, banyak karyawan masih merasa asing dengan penggunaan mesin-mesin tersebut. Disamping itu banyaknya juga

dari para karyawan tersebut yang hanya baru bisa menggunakan mesin tersebut, tetapi belum diiringi ketrampilan untuk memperbaiki bila terdapat kerusakan-kerusakan yang sebenarnya belum terlalu fatal. Akibatnya, banyak dari mesin-mesin tersebut yang tertimbun di gudang-gudang perusahaan tersebut. ketiga, bidang operasional. Aktifitas kerja, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, actuating dan kontrol yang dilakukan oleh para karyawan di tingkat manajer/mandor belum begitu memadai. Sehingga kemampuan untuk membuat semacam alur rencana kerja yang efisien dan efektif belum begitu tercermin. Baik kebutuhan dalam bidang manajemen, teknik dan operasional ini diakui 50% aparaturnya yang dijadikan responden.

Pemantauan yang dilakukan oleh Pemerintah, untuk mengetahui sampai sejauh mana efektifitas penyerapan tenaga kerja bidang industri, berupa : Evaluasi manfaat, evaluasi dampak kebijaksanaan dan evaluasi nilai tambah terhadap pembangunan ekonomi daerah baru berkisar sebanyak 50%. Artinya, evaluasi yang dilakukan oleh aparaturnya terhadap ketiga kegiatan tersebut diakui belum direalisasikan secara optimal. Nampaknya, masih ada berbagai kendala dalam melakukan evaluasi tersebut, baik secara internal maupun eksternal.

Sekalipun demikian, evaluasi manfaat yang dikaitkan dengan kondisi daerah untuk melihat : Pertama, sejauh mana manfaat industri terhadap perkembangan sosial masyarakat. Kedua, sejauh mana tingkat pengembangan industri tidak mengakibatkan tingginya pengangguran, diakui oleh para aparaturnya 100%. Sementara itu, evaluasi terhadap sejauh mana tingkat perubahan pola pikir dari pertanian ke Industri belum dilakukan secara optimal. Belum optimalnya evaluasi terhadap tingkat perubahan pola pikir masyarakat dari pertanian menuju industri ini nampaknya memerlukan pembinaan tersendiri bagi para aparaturnya. tentu saja pembinaan ini akan melibatkan banyak pakar terkait, baik dari perguruan tinggi yang banyak mengembangkan teori-teori maupun para praktisi yang langsung berkecimpung dalam dunia pertanian dan industri.

Dalam kebijakan pengembangan industri, para aparaturnya mempersepsi bahwa paling tidak telah memberikan kontribusi terhadap dua hal. Pertama, memberikan kontribusi modal terhadap pengembangan koperasi. Kedua, memberikan kontribusi terhadap pengembangan pembinaan kerjasama dengan BUMN/BUMD setempat. Kontribusi positif terhadap kedua hal di atas diakui oleh 50% aparaturnya yang menjadi responden.

Adanya aktifitas industri yang dilakukan oleh berbagai perusahaan di kawasan ini, telah memberikan manfaat positif terhadap peningkatan ekonomi rakyat. Paling tidak, dampak positif yang dirasakan masyarakat adalah bermunculan-nya rumah rumah maupun kamar-kamar yang disewakan oleh masyarakat untuk kebutuhan pemondokan ini terutama disediakan bagi para pekerja yang berasal dari daerah-daerah tertentu, dimana lokasi tempat bekerja mempunyai jarak yang cukup jauh dengan tempat tinggal mereka. demi efisiensi waktu dan tenaga, mereka terpaksa harus menyewa tempat-tempat pemondokan. 75 % dari aparaturnya yang menjadi responden penelitian ini, mengakui implikasi positif, berupa adanya peningkatan penyediaan restoran oleh masyarakat dan adanya peningkatan terhadap penyediaan sarana dan hiburan bagi tamu asing maupun domestik belum bisa dikomentari oleh para aparaturnya. Hal ini menunjukkan implikasi positif dari maraknya kegiatan industri di daerah tersebut, baru berkisar pada kebutuhan pokok pekerja. Yaitu, perlunya pemondokan dan tempat istirahat yang sadanya. Sedangkan kebutuhan yang bersifat sekunder, semisal, restoran dan sarana-sarana hiburan belum dapat dijangkau oleh para pekerja di wilayah tersebut.

Dalam persoalan, dimana perusahaan-perusahaan tersebut melakukan pelanggaran. Semisal, melakukan pencemaran lingkungan terhadap wilayah sekitar. Karena adanya limbah yang mengalir dan meracuni lingkungan setempat, mengganggu lingkungan karen tidak dilakukan pekerjaan kedap suara sehingga dengan kebisingan tersebut membuat penduduk disekitar menjadi tidak merasa nyaman. Demikian juga dengan adanya perlakuan yang sewenang-wenang terhadap para pekerja yang dinilai keterlaluan, maka 100% dari aparaturnya yang

diteliti menyatakan akan memberikan peringatan. Pilihan jawaban, seperti perlunya dilakukan penutupan dan pengajuan secara perdata maupun pidana belum dijadikan pilihan utama oleh para aparatur tersebut. Nampaknya, pilihan yang dapat dikatakan lebih "keras" manakala para pengusaha tersebut tidak juga mengindahkan peringatan dari para aparatur tersebut. Apalagi bila diingat, bahwa penutupan aktivitas kerja perusahaan akan mengakibatkan terjadinya pengangguran dari para tenaga kerjanya. Tentu ini akan memunculkan persoalan lain yang tidak kalah sulitnya.

2.3. Diskripsi Kualitatif Tentang Kecenderungan

Kesempatan kerja adalah suatu masalah yang erat hubungannya dengan unsur-unsur Trilogi Pembangunan dan merupakan suatu persoalan struktural yang memerlukan penanganan secara terus menerus dan terpadu. Kesempatan Kerja juga merupakan salah satu jalur pemerataan dalam rangka Kebijakan pelaksanaan pemerintah serta merupakan suatu unsur penting bagi Stabilitas Nasional. Masalah ini antara lain mencakup pertanyaan-pertanyaan:

- 1). Apakah teknologi padat karya tepat disarankan sebagai strategi umum pembangunan kita.
- 2). Cara pendidikan dan penyuluhan apakah yang diperlukan untuk meningkatkan dayaguna dan hasilguna tenaga kerja kita.
- 3). Tolok Ukur apa yang tepat digunakan untuk menentukan tingkat upah dan gaji para tenaga kerja

Sehingga tujuan pembinaan pada ketenaga kerjaan oleh jajaran Dinas Tenaga Kerja dapat tercapai. Adapun tujuan pembinaan Dinas Tenaga Kerja pada umumnya terhadap perusahaan-perusahaan swasta, baik diluar/didalam kawasan industri, BUMN dan BUMD.

Adapun perusahaan-perusahaan dan aparatur pemerintah yang ditunjuk untuk mewakili adalah:

1. Kabupaten DT. II Bandung:

Perusahaan yang mewakili adalah:

- a. PT. Shoes Indo Perwita.
- b. PT. Tri Dharma Textindo.
- c. PT. Trisulutex.
- d. PT. PMSK (Pulau Mas Singa Kencana).
- e. PT. Oriental Embroidery.

Aparat pemerintah yang mewakili:

- a. Bappeda Tingkat II Kabupaten Bandung.
- b. Cabang Disnaker DT. II Bandung.
- c. Departemen Tenaga Kerja Tingkat II.

2. Kabupaten DT. II Bogor

Perusahaan yang mewakili adalah:

- a. PT. Nikindo Perkasa Elektronik.
- b. PT. Indogift Chanenker Indah.
- c. PT. Indocather Swakarsa Indonesia.
- d. PT. Indo Separmas.

- e. PT. Indocement Tunggai Perkasa.
- f. PT. Bogasari.

Aparat yang mewakili adalah:

- a. Depnaker Kabupaten DT. II Bogor.
- b. Cabang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten DT. II Bogor.
- c. Assisten III Pemda Kabupaten DT. II Bogor

3. Kabupaten DT. II Tangerang:

Perusahaan yang mewakili adalah:

- a. PT. Arayruber Indonesia.
- b. PT. Nito Alam Indonesia.
- c. PT. Bertoni Saridjaja.
- d. PT. Pendi Murni.
- e. PT. TVM Corp.
- f. PT. Elektronik Permai Elektronik.

Aparat yang mewakili adalah:

- a. Bappeda Tingkat II.
- b. Cabang Dinas Tenaga Kerja Tingkat II
- c. Dinas Perindustrian.

4. Kabupaten DT. II Bekasi:

Perusahaan yang mewakili adalah:

- a. PT. Jababeka.
- b. PT. Unilever Indonesia.
- c. PT. Mattel Indonesia.
- d. PT. Norree.
- e. PT. Kenongo Tulip.

Aparat yang mewakili adalah:

- a. Bappeda Tingkat II Bekasi.
- b. Bagian Kesra Setwilda Tingkat II Bekasi.
- c. Cabang Dinas Tenaga Kerja Tingkat II.

Perusahaan yang diamati ternyata bergerak dibidang Industri, tekstil, Kerajinan Kulit, Makanan, sepatu, Logam, Electronic, Keramik, Benang, Pelumas, yang proses produksinya sebagian menggunakan sistem job order, dan sebagian lagi menggunakan sistem produks massa. Sebagian besar tenaga kerjanya 70% kebanyakan menggunakan tenaga wanita. Alasan yang tepat menerima tenaga kerja wanita lebih dari pada pria karena dianggap wanita lebih teliti.

Walupun demikian ada pengusaha-pengusaha yang masih mengingat bahwa menurut kodrat laki-laki mempunyai tanggungjawab lebih besar, sehingga keseimbangan laki-laki dan perempuan tetap dijaga.

Perusahaan-perusahaan tersebut tumbuh diakibatkan oleh tertariknya investor terhadap daerah Bandung, Bogor, Tangerang dan Bekasi sebagai daerah yang dianggap penyangga Ibukota serta memiliki fasilitas yang memadai antara lain adanya fasilitas-fasilitas yang ada di Jakarta. Daerah ini sebelumnya adalah daerah pertanian dan pendapatan penduduk bersumber pada hasil pertanian tersebut.

Dengan ditumbuhkannya Industri di daerah ini perilaku masyarakat disekitarnya dirangsang untuk berkembang dari petani menjadi tenaga kerja yang mengenal Teknologi Modern, antara lain: mesin-mesin pabrik dan kebiasaan-kebiasaan hidup

yang serba diatur oleh jaminan-jaminan/fasilitas-fasilitas. Oleh karena itu tidak mengherankan apabila lebih dari 50% tenaga kerja masih belum bisa diserap dari daerah sekitarnya. Hal ini dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

TABEL III
JUMLAH TENAGA KERJA YANG ADA, PENYERAPAN TENAGA KERJA
DARI DAERAH SEKITAR DAN YANG DIDATANGKAN DARI LUAR

No.	Jumlah Tenaga Kerja Yang Ada				Penyerapan Tenaga Kerja Daerah Sekitar Perusahaan				Tenaga Kerja Yang Didatangkan dari luar			
	Bogor	Tange rang	Bekasi	Bdg	Bogor	Tange rang	Bekasi	Bdg	Bogor	Tange rang	Bekasi	Bdg
1.	655	210	70	689	42%	21%	20%	30%	58%	79%	20%	70%
2.	2.149	258	153	1.600	45%	30%	55%	42%	55%	70%	45%	58%
3.	1.107	1.446	225	1.000	50%	25%	23%	35%	50%	75%	67%	65%
4.	1.500	302	186	300	55%	40%	40%	40%	45%	60%	60%	60%
5.	1.365	311	478	1.248	61%	41%	35%	30%	39%	59%	55%	70%
Jumlah	6.776	2.527	1.112	4.837								

Sumber : Wawancara dan Disnaker

Kecenderungan lain adalah kesempatan kerja yang ada dilingkungan BOTABEK Daerah Tingkat II Bandung dan BOTABEK, menunjukkan fakta bahwa dari keseluruhan perusahaan-perusahaan yang diamati kesempatan kerja diperoleh dari:

1. kemungkinan keluar/masuknya pegawai dalam suatu periode.
2. Pertambahan jumlah karyawan.
3. Jumlah karyawan yang dibutuhkan pada suatu perusahaan.
4. Jenis produksi temuan baru yang konsekuensinya adalah merupakan kesempatan kerja.

Sedangkan kenyataan yang ada hanya kemungkinan yang berasal dari keluar masuknya pegawai dalam 1 periode saja yang ada peluang untuk membutuhkan sejumlah karyawan baru. Itupun tidak terlampaui banyak jumlahnya. Kita perhatian bersama tabel berikut ini:

TABEL IV
PENCARI KERJA, PENYERAPAN TENAGA KERJA DAN TURN OVER 1991
DI WILAYAH KABUPATEN BANDUNG DAN BOTABEK

Daerah Sampel	Jumlah Pencari Kerja 1991	Jumlah Yang Terse- rap Th.1991	Prosentase Penyerapan Th. 1991	TO Rata-rata Th. 1991
Bogor	17.135	3.261	19,03%	33 (1%)
Tangerang	19.509	4.845	24,83%	168 (34,7%)
Bekasi	21.616	7.025	32.50%	191 (27,18%)
Bandung	36.019	5.553	15,42%	114 (2,05%)

Selanjutnya terdapat data kesempatan kerja yang berasal dari proyeksi ketenaga kerjaan pada daerah dikawasan Kabupaten DT. II Bandung dan BOTABEK. Untuk pembandingan 3 tahun yaitu 1991/1992/1993 (yang lalu, yang sedang, dan yang akan datang), sebagai berikut:

TABEL V
PROYEKSI PROPORSI KESEMPATAN KERJA FORMAL
TAHUN 1991/1992/1993

No	Sektor	1991	1992	1993
1.	Pertanian	424.264	439.313	454.895
2.	Pertambangan	13.140	13.179	13.200
3.	Industri Pengolahan	326.500	357.941	392.408
4.	Listrik	2.908	2.916	2.924
5.	Bangunan	116.518	124.911	133.910
6.	Perdagangan	105.034	117.549	131.555
7.	Perhubungan	70.694	747.810	79.123
8.	Bank dan Keuangan	13.111	13.514	13.928
9.	Jasa Lainnya	451863		

Sumber : Profil Ketenaga Kerjaan D.T. I Jawa Barat

TABEL VI
PROYEKSI KESEMPATAN KERJA INFORMAL
TAHUN 1991/1992/1993

No	Sektor	1991	1992	1993
1.	Pertanian	930.825	932.906	934.669
2.	Pertambangan	140	133	134
3.	Industri Pengolahan	58.527	50.226	40.288
4.	Listrik	30	30	30
5.	Bangunan	27.841	26.683	25.284
6.	Perdagangan	522.065	539.549	556.978
7.	Perhubungan	75.585	79.253	83.094
8.	Bank dan Keuangan	133	137	141
9.	Jasa Lainnya	14.987	4.821	4.979

Sumber : Profil Ketenaga Kerjaan DT. I Jawa Barat

Kecenderungan menggali potensi sumber daya yang ada pada karyawan di perusahaan-perusahaan yang diamati adalah dengan adanya kebijaksanaan pendidikan dan fasilitas pendidikan/latihan.

Mendayagunakan sumber daya yang ada pada mereka, harapan-harapan ini dalam kenyataannya yang sedang berlangsung pada perusahaan-perusahaan yang diamati sampai saat ini adalah seperti yang terlihat dalam tabel berikut ini:

TABEL VII
POTENSI SUMBER DAYA TENAGA KERJA
DI BOTABEK DAN KABUPATEN DT. II BANDUNG TAHUN 1990/1991/1992

Daerah Sampel	Potensi tenaga kerja yang ada	Yg Telah dilatih (L K K)			Jenis latihan yang diberikan			
		1990	1991	1992	1990	1991	1992	
Bogor	6.776	31	232	71	Menjahit	-Menjahit pakaian -Las -Montir sepeda motor -Montir radio transistor	Pembuatan Sepatu	SLTP, SLTA
Tangerang	2.527	301 50 100 50 29 40	242	40	-Menjahit -Montir sepeda motor -Pengemudi -Montir radio transistor	Anyaman rotan	Kerajinan keramik	SLTA
Bekasi	1.112	135	266 20 60 25 25 71	90 90	-Menjahit -Montir -Pengemudi	Pertukangan kayu	Elektro & anyaman rotan	SD, SLTP, SLTA
Bandung	4.837	134	343 25	60	-Menjahit	-Menjahit -Pengemudi -Las	Operator tekstil	SD, SLTP, SLTA

Sumber : Dinas Tenaga Kerja

Kondisi lain dari ketenagakerjaan di Botabek dan Kabupaten DT. II Bandung adalah tentang upah/gaji yang diterima karyawan, dari perusahaan-perusahaan yang diamati upah dan gaji cenderung masih menjadi anggapan yang kurang adil antara pihak pengusaha kepada karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL VIII
PENGHASILAN TENAGA KERJA YANG MASIH BERLAKU

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja		PENGHASILAN					
				Bulanan		Harian		Borongan	
		L	P	Tertinggi	Terendah	Tertinggi	Terendah	Tertinggi	terendah
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I.	Bogor:								
	1. Indocement Tunggal Prakarsa	3.980	78	1.600.000	104.000	-	-	-	-
	2. Indogift	480	1.115	2.000.000	100.000	4.850	3.100	-	-
	3. Bogasari	586	327	1.000.000	90.000	5.000	3.200	-	-
	4. Indo Separmas	1.365	2.579	1.000.000	70.000	4.000	3.000	-	-
	5. Nikindo Perkasa Elektronik	-	-	-	-	-	-	-	-
II.	Tangerang:								
	1. Aray Rubber Seal Industry	143	67	350.000	75.000	-	-	-	-
	2. Nito Alam Indonesia	197	61	1.200.000	52.500	3.120	2.600	-	-
	3. Bertoni Sari Jaya	357	1.089	700.000	90.000	3.000	2.600	-	-
	4. TVM Indonesia Corp	162	140	3.000.000	115.000	-	-	-	-
	5. Pendi Murni	287	74	500.000	90.000	3.600	2.600	-	-
	6. Elektronik Permai	400	830	1.000.000	71.500	3.000	2.600	-	-
III	Bekasi:								
	1. Delapan Cemara Indah	54	16	800.000	63.000	3.500	2.600	-	-
	2. Unilever	145	8	8.605.795	161.335	-	2.500	-	107.840
	3. Kenongo Tulip Indonesia	117	108	350.000	120.000	6.000	2.500	43.000	20.000
	4. Jababeka	177	9	2.000.000	100.000	-	-	-	-
	5. Noree	399	79	1.500.000	65.000	130.000	2.500	78.000	59.800
	6. Mattel.	148	765	-	-	3.400	2.600	-	-
IV.	Bandung:								
	1. Trisulatex	942	348	1.750.000	77.000	4.075	2.850	-	-
	2. Pula Singa Kencana Mas	135	180	225.000	75.000	4.000	2.650	-	-
	3. Shoes Indo Perwita	102	622	650.000	75.000	3.100	2.600	-	-
	4. Tri Dharma Textindo	276	24	180.000	90.000	2.850	2.600	-	-
	5. Unilon	-	-	550.000	80.000	5.500	2.665	-	-
	6. Special Fibre Wiltek Industri	143	199	550.000	78.000	6.100	2.600	-	-

Sumber : Dinas Tenaga Kerja

Sedangkan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 264/Men/1992 tentang Peningkatan dan penetapan upah minimum Regional untuk Daerah Tingkat II di Wilayah Jawa Barat, membuat ketentuan bahwa untuk Kabupaten Kotamadya Bogor, Tangerang, Bekasi dan Kabupaten Bandung cenderung untuk memberikan upah harian Rp. 2.600/hari untuk pekerja harian tetap dan tidak tetap. Untuk pekerja bulanan Rp. 75.000/bulan.

Kondisi dalam rumah tangga Produksi Perusahaan yang diamati sebanyak 23 Perusahaan, berusaha diberbagai bidang, telah membentuk serikat pekerja seluruh Indonesia dan telah menjadi peserta ASTEK. Penyediaan sarana dan fasilitas kesejahteraan pekerja baik pada perusahaan besar, maupun kecil adalah sebagai berikut:

TABEL IX
SARANA/FASILITAS YANG DISEDIAKAN OLEH PERUSAHAAN

No.	Sarana/Fasilitas	Perusahaan					
		Bekasi			Tangerang	Bogor	Bandung
		Besar	Sdag	Kecil	Besar/Sdg/Kecil	Besar/Sdg/Kecil	Besar/Sdg/Kecil
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Pelayanan Kesehatan						
	a. Poliklinik	15%	3%	0%		100%	100%
	b. Pemeriksaan	30%	5%	0%			
	c. Perawatan/Obat-obatan	100%	100%	100%			
	d. Penggantian biaya kesehatan	35%	20%	25%			
2.	Peribadatan						
	a. Mesjid	10%	2%	0%	100%	100%	90%
	b. Mushola	25%	10%	0%			
	c. Gereja	0%	0%	0%			
	d. Ruang Shalat	65%	88%	65%			

Bersambung

1	2	3	4	5	6	7	8
3.	Pakaian Seragam: b. 1 tahun 2 kali c. 1 tahun 1 kali d. 1 tahun 0 kali	15% 60% 20%	15% 60% 22%	10% 25% 65%			
4.	Sarana Ruang Makan: a. Makan didalam b. Diganti uang makan	60% 40%	40% 60%	25% 75%	100%	100%	100%
5.	Olah Raga: a. Sarana OR b. Penyediaan biaya c. Tidak ada a & b	75% 15% 40%	3% 47% 50%	5% 55% 40%		50%	50%
6.	Hiburan & Rekreasi: a. Sarana hiburan b. Penyediaan biaya c. Tidak ada a & b	8% 78% 14%	15% 55% 30%	0%	100%	40%	25%
7.	Angkutan: a. Sarana Angkutan b. Tunjangan Transport c. Kartu cuma-cuma d. Tidak ada a,b,c	17% 58% 0% 25%	20% 65% 0% 15%	0% 0% 0%		100%	75%
8.	Sarana Pemondokan	60%	25%	0		60%	50%
9.	Asuransi diluar jam	5%	6%	0,5%	100%	100%	100%
10.	Sarana Perumahan/ Asrama	20%	0%	0%		60%	50%
11.	Balai Peristirahatan	15%	0%	0%		25%	15%
12.	Balai Pertemuan	35%	0%	0%		15%	10%
13.	Penitipan Bayi	0%	0%	0%		0%	0%
14.	Koperasi	15%	45%	0%	100%	50%	40%
15.	Bimbingan Rohani an	15%	0%	0%		90%	100%
16.	Pendidikan Kejuruan	75%	0%	0%		80%	75%
17.	Pendidikan Umum	2%	0%	0%		0%	0%
18.	Jaminan Sosial (Kelahiran & Kematian)	100	-	-	50	100	75%

Sumber : Wawancara

TABEL X
PERKEMBANGAN INDUSTRI DI JAWA BARAT

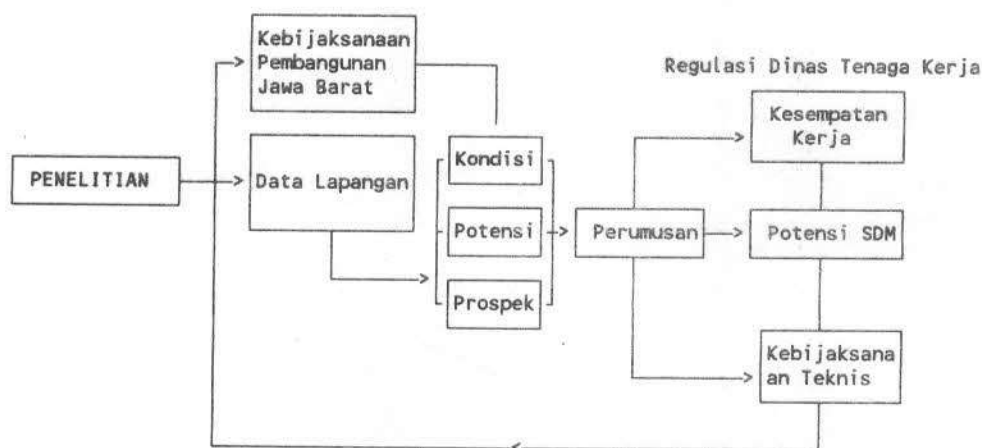
No.	Jenis Industri	1989	1990	1991	Rata-rata Kenaikan
1.	Aneka Industri	2.529	2.623	2.686	3,06
2.	Industri Kimia Dasar	213	235	236	5,37
3.	Industri Menengah Logam dasar	361	390	393	4,40
4.	Industri Kecil	171.032	174.708	174.825	1,11
	Total	174.135	177.956	178.140	3,49

Sumber : Bappeda Propinsi DT. I Jawa Barat, Departemen Perindustrian

B. ANALISIS PERMASALAHAN

Sebelum membuat analisa permasalahan, kita punya pola pikir bahwa Penelitian ini menyangkut kebijaksanaan Pengembangan di Jawa Barat yang sudah disebut dalam Pelita yaitu tentang Kondisi, Potensi dan Prospek Ketenaga Kerjaan. Informasi yang didapatkan dari lapangan diharapkan dapat membantu Dinas Tenaga Kerja dalam pengaturan-pengaturan kembali dan perumusan kebijaksanaan teknis yang akan dihasilkan mengenai kesempatan kerja dan Potensi sumber daya tenaga kerja. Pola Pikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

GAMBAR 1
KESEMPATAN KERJA DAN POTENSI SDM



Sumber : Hasil rumusan Tim Peneliti

Data dan informasi yang dikumpulkan dari hasil penelitian lapangan, dapat mengidentifikasi masalah-masalah antara lain dalam:

1. Kondisi Ketenaga Kerjaan

Terlihat dari tabel III pada halaman sebelumnya bahwa diantara jumlah tenaga kerja yang ada, belum dapat terisi dari daerah sekitar, lokasi dimana industri didirikan. Hanya rata-rata sekitar 20 s/d 50% dapat dipenuhi dari daerah-daerah sekitar industri-industri tersebut selebihnya terpaksa didatangkan dari luar daerah.

Pihak pengguna Tenaga Kerja, dari daerah sekitar maupun dari luar daerah Kawasan Industri hanya menggunakan tenaga kerja yang disediakan oleh Depnaker, kalau tenaga-tenaga yang datang melalui keluarga-keluarga

karyawan sendiri sudah tidak ada. Hal ini menunjukkan suatu ratio yang boleh dikatakan terbalik jika dibandingkan dengan tujuan Departemen Tenaga Kerja sendiri dalam menyediakan tenaga trampil yang diharapkan dapat mengisi lowongan-lowongan dalam kesempatan-kesempatan kerja. Selain dari pada itu dikatakan bahwa kesempatan kerja dapat dilihat melalui:

- 1). Kemungkinan keluar/masuknya pegawai dalam suatu periode produksi. Dalam tabel IV terlihat bahwa Turn Over (keluar/masuknya) karyawan menyatakan ukuran 1 s/d 34,7 % dari penyerapan tenaga kerja pada suatu periode (1991) berarti kesempatan kerja tersedia sekitar % tersebut.
- 2). Pertambahan jumlah karyawan ini bisa dipenuhi kalau ada mesin baru digunakan atau produk baru yang ditemukan atau pun menghentikan aktivitas mesin diganti dengan manusia.
- 3). Jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan terlihat dalam tabel IV pada halaman 33 jumlah pencari kerja yang cukup tinggi tersebut hanya dapat terserap 19,85 % s/d paling tinggi 28,90%. Berarti kesempatan kerja yang ada hanya antara prosentase tersebut.
- 4). Perkembangan Industri di Jawa Barat menunjukkan pertumbuhan 3,49 % yang mana angka ini merupakan bagian dari pada kesempatan kerja Formal (Pada Periode 1991).

Kondisi selanjutnya dari kesempatan kerja adalah memperhatikan proyeksi/proporsi ketenaga kerjaan dimana dalam tabel V bisa kita lihat bahwa sesungguhnya angka-angka dalam proyeksi/proporsi kesempatan kerja menunjukkan angka yang cukup menggembirakan. Kalau dibandingkan dengan pencari kerja, dengan kata lain seharusnya pencari kerja otomatis dapat tertampung dalam kesempatan kerja yang disediakan dalam sektor-sektor

pertanian, pertambangan, industri pengolahan, listrik, bangunan, perdagangan, perhubungan, bank dan keuangan maupun jasa lainnya.

Kenyataan menunjukkan tidak demikian halnya, dimanakah letak kesenjangan-kesenjangan ternyata jawabannya kembali pada mutu tenaga kerja yang belum bisa siap pakai atau boleh dikatakan kualifikasi yang mereka miliki berbeda dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sektor-sektor kesempatan kerja tersebut (Dalam hal ini yang diamati adalah sektor Industri Pengolahan) menunjukkan ratio perbandingan antara kesempatan kerja dan pencari kerja berbanding 19,8 : 1 untuk daerah Bogor, 14,4 : 1 Untuk daerah Tangerang, 13,4 : 1 untuk daerah Bekasi dan 14,2 : 1 untuk Daerah Kabupaten DT. II Bandung.

TABEL XI
KONDISI KETENAGA KERJAAN DI JAWA BARAT

No.	Daerah Sampel	Angkatan Kerja	Pencari Kerja	Penyerapan	%	Kesempatan Kerja Sektor Industri Pengolahan		
						Formal	Informal	Rata2 T.O
1.	DT. II Bandung	2.181.318	36.019	5.553	15,42	326.500 (Jabar)	58.527 (Jabar)	114
2.	DT. II Bogor	2.483.009	17.135	3.261	19,03			33
3.	DT. II Tangerang	1.886.076	19.509	4.845	24,83			168
4.	DT. II Bekasi	1.432.497	21.616	7.025	32,50			191
	Jumlah	7.982.900	94.279	20.684				
	Rata-rata %		1,18	21,94		9,63	- 17,03	

Sumber : Pengolahan Tim dan Hasil Sensus Penduduk 1990

Jumlah Angkatan Kerja untuk 4 DT. II : 7.982.900/orang

Jumlah Pencari Kerja di 4 Kabupaten DT. II : 94.279 (1,18%)

Jumlah Penyerapan di 4 DT. II : 20.684 (21,94%)

Kesempatan kerja sektor Industri Pengolahan (Formal dan Informal) di Jawa Barat sebanyak 326.500 (Formal) dan 58.527 (Informal). Sedangkan rata-rata pertumbuhan kesempatan kerja masing-masing adalah:

Formal = 9,63 % (Periode 1991 - 1993) ————— > Proyeksi
 Informal = -17,03 % (Periode 1991 - 1993) ————— > Proyeksi

Ini menunjukkan bahwa pada masa yang akan datang kesempatan kerja informal memang akan lebih kecil dari pada formal. Hal ini juga ditunjang oleh keadaan nyata bahwa di Kabupaten DT. II Bogor kesempatan kerja formal mencapai 196.308 dan Informal 49.896 (sebagai perbandingan terhadap angka Proyeksi yang 326.500 dan 58.527).

2. Potensi Ketenaga Kerjaan

Tenaga kerja yang terserap oleh kesempatan kerja yang sedang diamati adalah merupakan potensi-potensi sumber yang terhimpun dalam bidang usahanya masing-masing. untuk mendayagunakan sumber daya tersebut biasanya membutuhkan suatu kekuatan yang dapat mendorong semangat. Oleh karena itu dibutuhkan pendidikan dan latihan, dorongan dari luar maupun dari dalam diri masing-masing tenaga kerja yang berupa semangat dan kepemimpinan baru mencapai 10,16 % dari tenaga kerja yang terserap dalam pekerjaannya mendapatkan latihan ketrampilan.

Latihan ketrampilan yang mereka peroleh dari Dinas Tenaga Kerja (LKK) berupa Ketrampilan Menjahit, Montir, Mengemudi Mobil, Las, membuat anyaman rotan, Membuat Sepatu, Membuat Kerajinan Keramik, Elektro, dan Operator Textil. Ini merupakan latihan bagi potensi-potensi yang tersedia di Industri pengolahan tertentu, belum termasuk mereka yang dilatih dengan status pencari kerja misalnya dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK). Timbul masalah disini bahwa dari sekian banyak ketrampilan yang dilatihkan

oleh Disnaker (Departemen Tenaga Kerja)(belum semuanya bisa menanggulangi tantangan yang mereka hadapi dalam memproduksi/mengolah barang-barangnya, misalnya jenis mesin yang diperkenalkan oleh Departemen Tenaga Kerja kepada para tenaga kerja sangat berbeda dengan jenis/merk mesin yang sedang dihadapi dalam industri pengolahannya, akhirnya mereka mengadakan latihan sendiri yang tenaga pelatihnya harus mendatangkan dari luar negeri misalnya dalam pengamatan penyehatan ternak dijumpai tenaga-tenaga asing dari Taiwan, Jepang, Jerman dan lain-lain. Menurut struktur keahlian tenaga kerja di Indonesia yang berciri piramida dibagi menjadi 6 strata yaitu:

- 1). Yang paling puncak disebut Sarjana (profesional);
- 2). Teknisi Ahli (Highly Skilled);
- 3). Teknisi Industri (Trade Technicians);
- 4). Juru Teknik;
- 5). Setengah Terlatih (Quite Skill);
- 6). Tidak Terlatih (Unskilled).

Agar struktur tingkat keahlian dapat berbentuk piramid, maka untuk dapat 1 Sarjana harus ada 2 teknisi ahli kemudian dibantu oleh 3 teknisi industri dan 25 juru teknik, untuk tenaga setengah terlatih dan tidak terlatih tidak ada ukuran.

Yang bertugas membentuk tenaga-tenaga dalam struktur tersebut adalah Sarjana ————— > Universitas, Teknisi Ahli ————— > Politeknik (Akademi), Teknik Industri ————— > SMEA (STM), Semi Skill————— > Kursus-kursus singkat, Tidak Terlatih ————— > SD.

Kita kembali melihat pada tabel VII dimana Tingkat Pendidikan tenaga kerja yang diamati ternyata hanya terdiri dari struktur: Teknisi Industri, Juru Teknik dan Semi Skill dan Tidak Terlatih (menurut pengalaman). Ini berarti (kalau kita ameliat pada tabel berikutnya) yaitu tabel VIII, tenaga-tenaga kerja Indonesia

tidak akan mencapai penghasilan yang paling tinggi yang ditentukan dalam struktur pengupahan/penggajian tersebut. Itulah sebabnya dalam pengakuan-pengakuan mereka menyatakan ada masalah yaitu masih kurang adil dalam pembagian kompesasi. Begitu juga fasilitas-fasilitas yang diberikan berupa layanan kesehatan, jaminan sosial masih belum merata, masih ada daerah-daerah/perusahaan-perusahaan yang kurang memberikan fasilitas layanan kesehatan, sehingga gaji yang diterima masih harus dipotong lagi untuk membayar layanan kesehatan. Akhirnya mereka mengadakan unjuk rasa yang isinya meminta keringanan jam kerja supaya sisa jam kerja tersebut dapat digunakan untuk mencari pekerjaan rangkap/sampingan.

3. Prospek Ketenaga Kerjaan

Kesempatan kerja sampai akhir tahun 1993 telah diproyeksikan oleh para ahli bahwa akan dipengaruhi oleh:

- 1). Perkembangan jumlah penduduk;
- 2). Jumlah angkatan kerja;
- 3). Pertumbuhan ekonomi (Produk Domestik Bruto);
- 4). Tingkat produktivitas tenaga kerja;
- 5). Kebijakan yang akan diambil oleh Pemerintah mengenai kesempatan kerja itu sendiri.

Nilai pertumbuhan kesempatan kerja dalam tabel V dan VI menunjukkan data-data sebagai berikut:

1). Pertanian.....	3, 54%
2). Pertambangan	0,27 %
3). Industri Pengolahan :	9,63 % (Formal)
	-17,03 % (Informal)
4). Listrik	0, 28 %
5). Bangunan	7, 20 %

6). Perdagangan	11, 92 %
7). Perhubungan	5, 79 %
8). Bank dan Keuangan	3, 07 %
9). Jasa Lainnya	4, 45 %

Perhatian terhadap kesempatan kerja ini seharusnya mendapat prioritas utama karena merupakan salah satu tolok ukur untuk menilai keberhasilan Pembangunan Ekonomi. Perluasan kesempatan kerja berarti pula perluasan kesejahteraan bagi masyarakat luas, sehingga manusia Indonesia yang termasuk dalam kelompok tingkat kerja tidak saja ikut berpartisipasi memikul beban pembangunan, tetapi juga ikut menikmati hasil pembangunan.

Setelah kita pelajari dari keadaan lapangan yang serba minim tersebut dan serba singkat waktunya, sedikit banyak khususnya bagi sumber daya manusia yang merupakan sumber daya ekonomi, memiliki dimensi potensial, yakni:

- 1). Sebagai angkatan kerja yang tidak berkeahlian dan berke trampilan, dalam jumlah besar yang memerlukan pendidikan dan latihan agar supaya mampu menjadi tenaga kerja yang produktif.
- 2). Sebagai tingkat kerja yang memiliki ketrampilan, serta kemampuan untuk memimpin usaha atau proses produksi yang jumlahnya secara kuantitas sangat sedikit dibanding dengan kebutuhan yang dituntut oleh pembangunan.

Di sini akhirnya timbul masalah pasar kerja yang timpang di Indonesia karena lebih banyak mempunyai tenaga kerja yang tidak trampil. Karena pendidikan masih tetap didambakan untuk masa-masa selanjutnya, maka pendekatan dalam Perencanaan Tenaga Kerja mendatang untuk PJPT II cook menggunakan pendekatan "Rate of Return" (lihat alternatif pemecahan) pada Bab selanjutnya.

C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Dari semula kita memperhatikan kesempatan kerja dan potensi sumber daya manusia maka alternatif pemikiran terhadap masalah.

D. KESEMPATAN KERJA

1). Kesempatan Kerja

Dirasakan masalah yang ada dalam kesempatan kerja ini masih tetap begitu-begitu saja seperti masalah yang sejak lama sudah ada. Mengapa demikian ? Tidak lain karena cara memperbesar kesempatan kerja masih berpola pada falsafah lama yaitu berorientasi kepada modal dan teknologi. Selama cara ini masih digunakan kemungkinan untuk mencapai pemerataan sebagai citi tujuan memperluas kesempatan kerjha relatif kecil. Sebetulnya ciri lama dari kebijaksanaan kesempatan kerja juga termasuk seperti halnya menganggap bahwa perhatian terhadap tenaga kerja ini adalah mendirikan kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa kemudian aan menimbulkan permintaan terhadap masukan produksi antara lain tenaga kerja. Jadi apa yang menjadi tuntutan jaman untuk mengadakan pendekatan terhadap berhasilnya perluasan kesempatan kerja itu di Indonesia.

Dengan cara memproduksi barang dan jasa yang dapat tersedot hanya tenaga kerja dengan status "buruh-buruh" begitu juga kebijaksanaan upah minimum hanya berlaku efektif buat "buruh", sedangkan apa yang disebut Swakarya atau orang yang mandiri dalam menciptakan kesempatan kerja itu masih langka. Ungkapan ini termasuk menghendaki apa yang disebut dalam BGHN dengan "manusia seutuhnya", maksudnya kalau sudah dapat menghimpun modal sedikit-dikitnya mulailah dengan menciptakan lapangan kerja (tentu saja dengan sudah dibekali latihan-latihan).

2). Potensi Sumber Daya Manusia

Dari tabel V dan VI kita ketahui bahwa sengaja diproyeksikan tegas-tegas dari sektor Pertanian dialihkan kepada Sektor Industri Pengolahan dengan prosentase 3 kali lipat lebih tinggi sampai dengan akhir tahun 1993, dimaksudkan agar kesempatan kerja ini dapat lebih meningkatkan penghasilan masyarakat. Hal ini menyangkut perilaku. Alternatif pemikiran terhadap penyelesaian masalah-masalah sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari potensi yang terkandung dalam dirinya, yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, selain memperhatikan yang masih produktif dan sehat, juga menyangkut perilaku yang melekat pada dirinya. Pendekatan yang dapat diberikan dalam rangka menggali sumber daya manusia adalah memelihara aspek individu misalnya menanamkan harga diri sehingga tenaga kerja mempunyai sifat ikut serta memiliki, pendekatan yang berupa aspek estetika, dikembangkan juga sebagai perpaduan antara nilai-nilai yang bersifat menumbuhkan semangat dan budaya yang bersifat kejiwaan. Seperti halnya tenaga kerja yang terdidik dan terlatih dalam tabel VII yang lalu baru sekitar 10,16 %, itu berarti yang sejumlah tersebut berhasil mendapatkan kesempatan memperoleh pendapatan lebih tinggi daripada yang 89,84 %. Tapi yang sejumlah ini harus juga memperoleh kesempatan latihan sesuai dengan proporsinya.

Dalam prospek ketenaga kerjaan pada halaman sebelumnya disebutkan suatu pendekatan dalam perencanaan tenaga kerja yaitu "Rate of Return". Dimana konsep ini dibuat berdasarkan pemikiran bahwa biaya yang dikeluarkan untuk keperluan pendidikan dan latihan merupakan suatu investasi, sehingga konsep ini terutama digunakan untuk pengambilan keputusan investasi dibidang pendidikan dan latihan.

Untuk menghitung keuntungan menempuh jenis pendidikan tertentu diperlukan data utama pendapatan pekerja (menurut umur dan tingkat pendidikan). Keuntungan SLTP melanjutkan ke SLTA = Pendapatan seluruh Tahun selama bekerja dengan pendidikan SLTA - Pendapatan dengan Pendidikan SLTP (dinilai dengan nilai sekarang) atau :

$$= \frac{\sum_{t=1}^n (Y_{1t} - Y_{2t})}{(r + 1)^t} - \frac{\sum_{t=1}^n C_t}{(1 + r)^t}$$

dimana Y_{1t} = pendapatan yang diharapkan dengan pendidikan SLTA.

Y_{2t} = pendapatan yang diharapkan dengan pendidikan SLTP.

r = tingkat bunga yang berlaku.

C_t = biaya langsung dan tidak langsung untuk pendidikan.

Biaya langsung = biaya yang dikeluarkan selama pendidikan.

Biaya Tidak Langsung = Hilangnya pendapatankarena sekolah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Setelah melihat fakta dan menganalisanya, maka ternyata permasalahan Ketenaga Kerjaan yang sedang diamati adalah memang berkisar pada Masalah Kesempatan Kerja dan Sumber Daya Manusia.

Perluasan Kesempatan Kerja yang ada di industri-industri Pengolahan maupun yang lainnya ternyata memang masih boleh dikatakan relatif sempit. Hal ini beberapa kemungkinan penyebabnya adalah :

1. Belum memadainya kualitas Sumber Daya yang ada pada tenaga-tenaga kerja. Oleh karena itu perluasan kesempatan kerja masih sangat tergantung kepada program-program pendidikan, khususnya Program pendidikan Peningkatan Keahlian dan Ketrampilan melalui Pusat-pusat Latihan kerja.
2. Sampai sekarang ini kesempatan kerja yang tersedia tidak melalui Jalur yang seharusnya yaitu melalui Departemen Tenaga Kerja sebagai penyedia tenaga kerja, tetapi sering diselesaikan melalui Jalur Family System, maksudnya keluarga dari owner dan keluarga karyawan sendiri. Akan tetapi hal ini bukan masalah yang berarti bagi Depnaker.
3. Kebijaksanaan perluasan kesempatan kerja baik yang ditawarkan oleh Pemerintah maupun pihak swasta dirasakan masih belum merata keseluruhan lapisan masyarakat pencari kerja sebagai dampaknya masalah kemiskinan dan pengangguran yang ada dalam masyarakat masih belum dapat teratasi secara tuntas.

4. Kebijakan diadakannya pendidikan/latihan melalui BLK/LKK adalah untuk melatih orang agar dapat mandiri. Sedangkan peserta latihan itu sendiri punya anggapan dengan mengikuti diklat dari BLK/LKK itu akan ditempatkan pada suatu lapangan kerja tertentu. Disinilah terjadi kesenjangan yang akibatnya alumni dari BLK/LKK tersebut masih tetap menjadi penganggur.
5. Adapun pokok permasalahan yang masih melekat pada sumber daya manusia sekarang ini diantaranya adalah kurangnya pengembangan sumber daya manusia yang menyangkut berbagai aspek individualitas, etika, pengetahuan, ketrampilan, bakat dan keuletan pekerja.

Ada empat masalah pokok dalam sumber daya manusia pada umumnya yaitu:

1. Kurangnya pengembangan Sumber Daya Manusia yang menyangkut berbagai aspek individualitas, etika, pengetahuan, ketrampilan bakat dan apresiasi bekerja tekun.
2. Kurangnya pencurahan sumber daya manusia, misalnya orang yang bekerja part timer, orang yang bekerja cukup lama, tapi memperoleh upah dibawah layak; penetapan seseorang pada pekerjaannya yang tidak sesuai dengan pendidikannya. Tenaga Kerja wanita yang tidak bisa sepenuhnya diperuntukan bagi perusahaan karena harus mengurus rumah tangganya. Tenaga Kerja Usia Lanjut yang sudah banyak terganggu kesehatannya, dan sebagainya.
3. Kebijakan perluasan kesempatan kerja diutamakan kepada kelompok masyarakat angkatan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian beban pengangguran pada usia kerja tidak semakin membengkak dari waktu ke waktu, yang kalau pemerintah tidak ada kepedulian terhadap masalah tersebut, maka akan mengganggu jalannya pembangunan beserta tujuan-tujuannya.

Disamping itu diperlukan pula untuk kelompok masyarakat yang berpenghasilan rendah dan tingkat produktivitas rendah.

4. Pendekatan yang dilakukan untuk memecahkan masalah kesempatan kerja sangat statis dan tidak efektif, karena masih berpola pada filsafat lama yang berorientasi pada modal dan teknologi.

B. S A R A N

Berdasarkan permasalahan yang timbul, dalam kesempatan ini kami menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Harus adanya perluasan kesempatan kerja yang diperlukan sebagai salah satu alternatif untuk mengurangi pengangguran baik di sektor formal maupun informal. Dengan demikian perlu diciptakan suatu Diklat beserta kurikulumnya, yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja yang tersedia dan akan disediakan. Kemungkinan alternatif Diklat-diklat yang bisa diselenggarakan adalah :

PELATIHAN UNTUK KESEMPATAN KERJA INFORMAL :

- 1). Pelatihan Manajemen Usaha
- 2). Pelatihan Teknis Ketrampilan Usaha
- 3). Pelatihan Sistem Informasi Perusahaan

PELATIHAN UNTUK KESEMPATAN KERJA FORMAL :

- 1). Operator Dalam Pencelupan dan Pengecapan Untuk Perusahaan Pencelupan dan Pengecapan.
- 2). Teknik Penenunan.
- 3). Ketrampilan Jahit Menjahit.

- 4). Pengetahuan tentang Mesin Cutting, Lasting dan Ataching.
 - 5). Pengetahuan tentang Listrik.
 - 6). Operator Pasangan Perakit Otomatis.
 - 7). Operator Robot Perindustrian.
 - 8). Operator Mesin Press.
 - 9). Operator Mesin Sepatu dan mesin Sejenis.
 - 10). Perakit Produk Tekstil.
2. Untuk itu diperlukan suatu inventarisasi tentang kebutuhan pendidikan dan pelatihan agar benar-benar dapat menyiapkan angkatan kerja yang siap memasuki lapangan kerja, dengan lebih dulu mengadakan Penelitian-penelitian, kemungkinannya adalah:
- 1). Penelitian Hubungan Kerja Antar Instansi Pembina Fungsional.
 - 2). Penelitian Tentang Kemitraan Usaha Dalam Rangka Harmonisasi Pemerintah dan Swasta.
3. Untuk merealisasikan pendidikan dan pelatihan tersebut harus ada kerjasama antara Pemerintah dengan Penguaha, dalam hal ini Depnaker atau Dinas Tenaga Kerja dengan para Pengusaha terutama yang besar dalam melaksanakan usahanya.
4. Agar terwujudnya pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia ada suatu petunjuk yang dapat dijadikan suatu pegangan, maka kami merasa perlu menyarankan Rancangan Peraturan tentang Pengembangan Potensi SDM Bagi Tenaga Siap Pakai di Sektor Industri (Lihat Lampiran 1).

Kesempatan kerja juga dapat dilihat dari banyaknya Jabatan yang tersedia dan pertumbuhan Industri yang terjadi. Data terakhir menunjukkan kebutuhan jabatan untuk masa yang akan datang sebagai berikut:

Jabatan Manajer yang lalu masih dirangkap oleh orang-orang tertentu. Kemungkinan jabatan manajer yang masih terbuka adalah :

1. Jabatan Manajer Bagian Iklan dan Hubungan Masyarakat.
2. Jabatan Manajer Bagian Suplai dan Distribusi.
3. Jabatan Manajer Bagian penelitian dan pengembangan.
3. Jabatan Wakil Manajer Umum (General Manajer).
4. Asisten Manajer Bagian personalia.
5. Asisten Manajer Bagian Penjualan.

Rancangan
Peraturan Pemerintah Daerah Propinsi
DT. I Jawa Barat
Nomor:
Tentang
Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia Bagi
Tenaga Siap Pakai di Sektor Industri

Menimbang: a. bahwa, Sumber Daya Manusia merupakan Asset yang penting dalam menunjang Perkembangan Industri;

b. bahwa, masalah pengangguran merupakan tanggung jawab bersama antar pemerintah dan masyarakat dalam mencari jalan keluar yang terbaik;

c. bahwa, Dirasakan masih terdapat kesenjangan antara Angkatan kerja disatu pihak dengan lapangan kerja yang tersedia dilain pihak, dalam hal ini perlu diantisipasi melalui solusi yang komprehensif;

d. bahwa, Dana yang tersedia dari pemerintah untuk mengatasi masalah tersebut melalui pelaksanaan latihan kerja, mobilitas pemantauan, pembinaan belum memadai;

e. bahwa, Atas dasar tersebut di atas, perlu diatur suatu pola kerja kemitraan antar pemerintah dengan Industri;

Mengingat: 1. UU No. 11 thn 1950 tentang Pembentukan Propinsi DT. I Jawa Barat.

2. UU No. 5 Thn 1974 tentang Pokok-pokok pemerintahan di Daerah.

PASAL 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

- a. Pemerintah Daerah, adalah Pemerintah Propinsi Daerah Tk. I Jawa Barat.
- b. Dinas Tenaga Kerja, adalah Dinas Tenaga Kerja Propinsi DT. I Jawa Barat.
- c. Cabang Dinas Tenaga kerja, adalah Cabang Dinas Tenaga Kerja Propinsi DT.I Jawa Barat yang meliputi DT. II atau-beberapa DT. II.
- d. Angkatan Kerja,
- e. Lapangan Kerja,
- f. Kawasan Industri,
- g. Usia Kerja,

PASAL 2

Pendayagunaan Sumber Daya Manusia untuk menunjang Perindustrian khususnya di Jawa Barat merupakan kewajiban bersama antar-pemerintah Daerah dengan Industriawan.

PASAL 3

Pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan atau cabang Dinas Tenaga Kerja bersama-sama dengan industriawan melakukan Inventarisasi kebutuhan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan lapangan kerja yang tersedia secara periodik yaitu minimal satu tahun satu kali.

PASAL 4

Industriawan/pengusaha melalui pola kerja kemitraan memanfaatkan semaksimal mungkin BLK dan LKK yang ada.

PASAL 5

- (1) Pengembangan BLK dan LKK merupakan kewajiban bersama antar Industriawan /pengusaha dengan pemerintah dengan melengkapi sarana dan prasarana.
- (2) BLK dan LKK merupakan tempat pendidikan dan pelatihan angkatan kerja baik pencari kerja maupun yang sudah bekerja dalam upaya peningkatan ilmu pengetahuan, teknologi serta keterampilan.

PASAL 6

Untuk melengkapi proses belajar/latihan tersebut, pemerintah bersama industriawan membuat dan mengembangkan kurikulum dengan cara berkonsultasi dengan Instansi, Badan, Lembaga Pemerintahan terkait yang diperlukan keahliannya.

PASAL 7

- (1) Tempat-tempat pelatihan yang dimiliki oleh Industriawan atas kerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dapat dimanfaatkan atau didayagunakan untuk melatih Angkatan Kerja yang memerlukan keterampilan tertentu dan spesifik agar dapat memasuki/diserap lapangan kerja.
- (2) Pelatihan tersebut pada ayat (1) pasal ini diatas, diutamakan bagi Angkatan kerja pada usia kerja.

PASAL 8

- (1) Setiap kawasan Industri, diwajibkan dalam pengawasan Dinas Tenaga Kerja mendirikan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan baik bagi pencari kerja dari pencari kerja dari angkatan kerja yang ada, maupun yang telah bekerja.
- (2) Dana yang diperlukan untuk pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan tersebut ditanggung oleh Kawasan Industri yang diambil dari Dana Pengembangan SDM.
- (3) Setiap Industri/perusahaan diwajibkan untuk menyisihkan dana untuk kepentingan pengembangan SDM yang subyeknya angkatan kerja dengan tujuan untuk menyiapkan pencari kerja agar pengetahuan, keterampilannya dapat diserap oleh lapangan kerja.
- (4) Sejauh mungkin mengutamakan dan memanfaatkan Angkatan Kerja di Daerah sendiri/lokal.
- (5) Ketentuan di dalam pasal ini merupakan kewajiban yang harus dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab, pelanggaran yang dilakukan akan diberikan sanksi yang akan diatur kemudian dengan Perda yang berkenaan dengan hal tersebut.

PASAL 9

- (1) Pengembangan sarana dan prasarana Diklat serta program-program yang dilaksanakan dilaporkan kepada Gubernur Kepala Daerah melalui Dinas Tenaga Kerja.

- (2) Dinas tenaga Kerja Prop. Daerah Tingkat I Jawa Barat melakukan evaluasi bersama Team yang di bentuk khusus secara lintas sektoral.
- (3) Pembentukan Team di lakukan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur KDH Tk. I

PASAL 10

Peraturan ini melengkapi Peraturan yang telah ada sebelumnya dan diberlakukan sejak tanggal ditetapkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, Peraturan ini dimasukkan kedalam lembaran Daerah.

Ditetapkan di: Bandung
Pada Tanggal :

Gubernur KDH. Tk I
Jawa Barat.

H.R. Moch. Yogi S.M

STUDI MENCIPTAKAN KESEMPATAN KERJA
DAN MENGGALI POTENSI SDM DIWILAYAH
BOTABEK DAN KAB. DT II BANDUNG

ANGKET UNTUK
PENGUSAHA

KERJASAMA
LITBANG LAN RI
DENGAN
DINAS TENAGA KERJA PROP DT I JAWA BARAT
1992/1993

TUJUAN DAN PETUNJUK PENGISIAN QUESTIONARE
UNTUK KALANGAN PENGUSAHA

Tujuan

1. Untuk mengetahui potensi SDM di 4 (empat) Daerah Tingkat II yang menjadi lokasi penelitian;
2. Untuk mengetahui kondisi dan potensi ketenagakerjaan di wilayah tersebut;
3. Untuk mengetahui perkembangan industri, kesempatan kerja di sektor industri serta jenis-jenis keterampilan yang diperlukan di sektor industri di wilayah tersebut;
4. Untuk membuat perkiraan besarnya kesempatan kerja (employment opportunity) pada sektor industri di 4 (empat) Daerah Tingkat II tersebut pada Pelita VI.

Cara Pengisian

1. Sejalan dengan tujuan tersebut di atas, diharapkan jawaban dapat diberikan secara objektif.
2. Identitas pengisi tidak akan dimunculkan dan seluruhnya tanggung jawab Tim Peneliti.
3. Saran pada jawaban akhir agar dapat diisi secara lengkap.

Teknik Pengisian

Pilihlah dan beri tanda X pada pernyataan-pernyataan yang menurut anggapan Saudara tepat/benar.

Terima Kasih atas partisipasi dan kerjasama Anda

DAFTAR PERTANYAAN

1. Jenis Usaha yang dilaksanakan di perusahaan Saudara adalah:
 - a. Konfeksi
 - b. Border
 - c. Sepatu
 - d. Kulit
 - e. Kertas
 - f. Makanan & Minuman
 - g. Keramik
 - h. Tekstil
 - i. Bahan Bangunan
 - j. Logam Mulia & Elektronik
 - k. aneka Industri
 - l. Kerajinan Rakyat
2. Potensi Karyawan dilingkungan perusahaan Saudara adalah:
 - a. = 100
 - b. < 100
 - c. > 100
 - d.
3. Sistem pengupahan yang diberikan kepada karyawan adalah:
 - a. Harian
 - b. Mingguan
 - c. Bulanan
4. Mayoritas karyawan di perusahaan Saudara adalah:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
5. Latar belakang pendidikan karyawan Saudara adalah:
 - a. Mayoritas SD
 - b. Mayoritas SLP
 - c. Mayoritas SLA
 - d. Mayoritas Sarjana Muda
 - e. Mayoritas Sarjana
6. Jaminan sosial/kesejahteraan karyawan apa yang telah diberlakukan di perusahaan Saudara?
 - a. Asuransi
 - b. Kooperasi
 - c. Perumahan
 - d. Rekreasi
 - e. Tunjangan Hari Raya
 - f. Bonus
 - g. Jasa Produksi
 - h. Lain-lain
7. Jasa kelembagaan yang telah dimanfaatkan oleh perusahaan Saudara adalah:
 - a. SPSI
 - b. Tripartit
 - c. Keterkaitan Usaha
 - d. Bantuan Hukum
 - e.

8. Hubungan kerja yang paling harmonis diantara bentuk hubungan kerja yang ada di perusahaan Saudara adalah:

- a. Hubungan antara atasan dan bawahan
- b. Hubungan antar bawahan
- c. Hubungan antar perusahaan

9. Usaha pengembangan karyawan yang telah diusahakan adalah:

- a. Diklat
- b. Kursus
- c. Lokakarya
- d. Penyuluhan
- e. Studi Perbandingan

10. Karyawan perusahaan Saudara telah memanfaatkan hal-hal seperti:

- a. Jemputan Karyawan
- b. Komputerisasi Perkantoran
- c. Laboratorium
- d. Peralatan kerja yang modern
- e. Sarana peribadatan
- f. Kantin makan

11. Aspek-aspek lingkungan hidup yang telah diperhatikan oleh perusahaan Saudara adalah:

- a. Analisa Dampak Lingkungan (AMDAL)
- b. IPAL
- c. Sistem Pembinaan:
 - tersendiri
 - terkelompok
 - terpusat

12. Perusahaan Saudara terletak dalam posisi:

- a. tersendiri
- b. pemukiman
- c. di Kawasan Industri
- d. ditengah kota
- e.

13. Perusahaan Saudara berbentuk:

- a. Perusahaan sendiri
- b. Persero
- c. Perusahaan Jawatan
- d. Perusahaan Umum

14. Modal Badan Usaha yang dimiliki adalah:

- a. Keluarga
- b. Keluarga dan Pemegang Saham
- c. Terbuka (PT)
- d. Korporasi
- e. Konsorsium

15. Sistem pembagian upah di perusahaan Saudara adalah:

- a. langsung
- b. tidak langsung
 - melalui bank
 - Bonus

16. Jenis perusahaan dilihat dari segi permodalan adalah:

- a. Perusahaan PMA
- b. Perusahaan PMDN
- c. Non fasilitas

17. Pengawasan kehadiran karyawan/ Sistem absensi kerja adalah:

- a. Manual
- b. Komputerisasi/check lock

18. Fasilitas keselamatan kerja yang digunakan di perusahaan Saudara adalah:

- a. Helm
- b. Kacamata
- c. Headphone
- d. Sepatu/sarung tangan
- e. Masker
- f. Lain-lain seperti

19. Dikaitkan dengan program perusahaan Saudara, penyerapan tenaga kerja:

- a. terpenuhi
- b. cukup
- c. kurang terpenuhi

20. Faktor-faktor yang mengakibatkan ketidakpuasan karyawan meliputi:

- a. kenaikan upah kerja
- b. jam kerja
- c. kesejahteraan
- d.

21. Didalam mengangkat karyawan di Perusahaan Saudara, prioritas utama adalah dari:

- a. Penduduk Kecamatan setempat
- b. Penduduk Kabupaten setempat
- c. Penduduk Wilayah propinsi
- d. Penduduk Wilayah antar Propinsi

22. Perbandingan terbesar jumlah karyawan setempat adalah:

- a. 0 - 20 %
- b. 21 - 41 %
- c. 42 - 61 %
- d. 62 - 80 %

23. Didalam menjaring pegawai, perusahaan Saudara selalu bekerjasama dengan:

- a. Biro Jasa
- b. Depnaker/Disnaker
- c. Biro Iklan
- d.

24. Menurut Saudara kendala yang dihadapi dalam bekerjasama dengan Depnaker/Disnaker adalah:

- a. Prosedurnya terlalu berbelit-belit
- b. Terdapat biaya ekonomi tinggi
- c.

25. Dengan adanya hasil pelatihan LKK dan BLK menurut Saudara:

- a. Sangat besar terasa manfaatnya bagi perusahaan
- b. Sampai saat ini kurang terasa manfaatnya bagi perusahaan
- c. Sama sekali tidak ada manfaatnya bagi perusahaan

26. Apakah kemampuan kerja karyawan Saudara sudah dapat diandalkan untuk mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya ?
- a. Sangat dapat diandalkan
 - b. Dapat diandalkan
 - c. Kurang dapat diandalkan
 - d. Tidak dapat diandalkan
27. Apakah tugas yang Saudara berikan kepada karyawan selalu dikerjakan dengan baik dan tuntas ?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
28. Bagaimana kemampuan karyawan Saudara dalam menguasai pola kerja yang saudara kembangkan ?
- a. Sangat menguasai
 - b. Menguasai
 - c. Kurang menguasai
 - d. Tidak menguasai
29. Apakah untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan, dibutuhkan kerja sama satu sama lain ?
- a. Sangat dibutuhkan
 - b. Dibutuhkan
 - c. Kurang dibutuhkan
 - d. Tidak dibutuhkan
30. Apakah karyawan Saudara sudah memahami mekanisme kerja ditrapkan di Perusahaan Saudara ?
- a. Sangat memahami
 - b. Memahami
 - c. Kurang memahami
 - d. Tidak memahami
31. Apakah untuk mengerjakan tugas yang dibebankan kepada karyawan, diperlukan peralatan-peralatan modern (full machinery)
- a. Sangat diperlukan
 - b. Diperlukan
 - c. Kurang diperlukan
 - d. Tidak diperlukan
32. Apakah pekerjaan di perusahaan Saudara membutuhkan adanya mandor untuk mengawasi aktivitas kerja para karyawan Saudara ?
- a. Sangat membutuhkan
 - b. Membutuhkan
 - c. Kurang membutuhkan
 - d. Tidak membutuhkan

33. Apakah Saudara menerapkan jadwal kerja yang ketat untuk menjaga volume kerja para karyawan ?
- Sangat ketat
 - Ketat
 - Kurang ketat
 - Tidak ketat
34. Apakah untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dibutuhkan adanya ketrampilan khusus dari karyawan ?
- Sangat dibutuhkan
 - Dibutuhkan
 - Kurang dibutuhkan
 - Tidak dibutuhkan
35. Apakah Saudara memberikan perbedaan upah terhadap pekerjaan yang berbeda diantara karyawan Saudara ?
- Sangat membedakan
 - Membedakan
 - Kurang membedakan
 - Tidak membedakan
36. Apakah Saudara mengutamakan produk dengan model-model terbaru, baik dari segi kualitas maupun kuantitas ?
- Sangat mengutamakan
 - Mengutamakan
 - Kurang mengutamakan
 - Tidak mengutamakan
37. Apakah aktivitas kerja di perusahaan Saudara membutuhkan komputerisasi sebagai alat bantu?
- Sangat membutuhkan
 - Membutuhkan
 - Kurang membutuhkan
 - Tidak membutuhkan
38. Apakah dalam melaksanakan pekerjaannya, para karyawan Saudara memerlukan alat-alat untuk melindungi diri dari bahaya yang mungkin terjadi?
- Sangat memerlukan
 - Memerlukan
 - Kurang memerlukan
 - Tidak memerlukan
39. Apakah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan Saudara membutuhkan pengembangan pemikiran di samping kegiatan fisik?
- Sangat membutuhkan
 - Membutuhkan
 - Kurang membutuhkan
 - Tidak membutuhkan

40. Apakah Saudara sering melakukan PHK terhadap karyawan yang dinilai kurang menguasai tugas yang dibebankan kepadanya?
- a. Sering sekali
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
41. Apakah Saudara sering memberikan bonus kepada karyawan Saudara yang dianggap mempunyai keterampilan yang lebih baik dibandingkan karyawan lainnya?
- a. Sering sekali
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
42. Apakah Saudara sering mendatangkan ahli-ahli tertentu untuk meningkatkan kemampuan para karyawan Saudara?
- a. Sering sekali
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
43. Apakah peningkatan kemampuan yang diperoleh para karyawan tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja mereka?
- a. Sangat memotivasi
 - b. Memotivasi
 - c. Kurang memotivasi
 - d. Tidak memotivasi

Terima kasih atas kesediaan Saudara mengisi angket ini

STUDI MENCIPTAKAN KESEMPATAN KERJA
DAN MENGGALI POTENSI SDM DIWILAYAH
BOTABEK DAN KAB. DT II BANDUNG

ANGKET UNTUK:
APARAT FUNGSIONAL/PEMERINTAH

KERJASAMA
LITBANG LAN RI
DENGAN
DINAS TENAGA KERJA PROP DT I JAWA BARAT
1992/1993

TUJUAN DAN PETUNJUK PENGISIAN QUESTIONARE
UNTUK KALANGAN APARAT PEMBINA (PEMERINTAHAN)

Tujuan

1. Untuk mengetahui potensi SDM di 4 (empat) Daerah Tingkat II yang menjadi lokasi penelitian;
2. Untuk mengetahui kondisi dan potensi ketenagakerjaan di wilayah tersebut;
3. Untuk mengetahui perkembangan industri, kesempatan kerja di sektor industri serta jenis-jenis keterampilan yang diperlukan di sektor industri di wilayah tersebut;
4. Untuk membuat perkiraan besarnya kesempatan kerja (employment opportunity) pada sektor industri di 4 (empat) Daerah Tingkat II tersebut pada Pelita VI.

Cara Pengisian

1. Sejalan dengan tujuan tersebut di atas, diharapkan jawaban dapat diberikan secara objektif.
2. Identitas pengisi tidak akan dimunculkan dan seluruhnya tanggung jawab Tim Peneliti.
3. Saran pada jawaban akhir agar dapat diisi secara lengkap.

Teknik Pengisian

Pilihlah dan beri tanda X pada pernyataan-pernyataan yang menurut anggapan Saudara tepat/benar.

Terima Kasih atas partisipasi dan kerjasama Anda

DAFTAR PERTANYAAN:

1. Dasar Kebijakan pembinaan terhadap pengusaha dilakukan berdasarkan:
 - a. Undang-Undang
 - b. Keputusan Presiden
 - c. Keputusan Menteri
 - d. SK Gubernur
 - e. dan atau
2. Focus Pembinaan yang dilakukan pada mereka diarahkan kepada:
 - a. Produk Usaha
 - b. Sistem Kekaryaannya
 - c. Sistem Penggajian
 - d. Sistem Keterlibatan
 - e. Administrasi Perusahaan
3. Sistem Pembinaan yang dilakukan adalah:
 - a. Penyuluhan
 - b. Penataran
 - c. Pelatihan
 - d. Seminar
 - e. Lokakarya
 - f. Lain-lain
4. Intensitas pembinaan dilakukan:
 - a. Setiap minggu
 - b. Setiap bulan
 - c. Setiap kwartal
 - d. Setiap tahun
 - e. Setiap ada gejala masalah
5. Untuk meningkatkan efektifitas usaha, pembinaan yang intensif dilakukan adalah terhadap aspek-aspek:
 - a. Sumber Daya Manusia
 - b. Sumber Daya Keuangan
 - c. Sumber Daya Bahan Produksi
 - d. Sumber Pemasaran
6. Untuk mencapai tertib administrasi usaha, beberapa jenis rekomendasi yang diberikan antara lain:
 - a. Izin Usaha
 - b. Izin Lokasi
 - c. Izin Prinsip
 - d. Izin Analisa Dampak Lingkungan
 - e. Izin Gangguan
 - f. Izin lainnya seperti
 - g. Semuanya benar

7. Usaha/perusahaan yang sering mengalami berbagai keributan biasanya terdapat pada jenis usaha :
- | | |
|-------------|-------------------------------|
| a. Kulit | g. Keramik |
| b. Konfeksi | h. Textil |
| c. Bordil | i. Bahan Bangunan |
| d. Sepatu | j. Logam Mulia dan elektronik |
| e. Kertas | k. Aneka Industri |
| f. Mamin | l. Kerajinan Rakyat |
8. Untuk lebih mengkonsentrasikan usaha terhadap produktivitas pelatihan yang perlu dilakukan adalah dalam bidang:
- Bidang Administratif
 - Bidang Manajemen
 - Bidang Teknik
 - Bidang Operasional
9. Untuk mengetahui sampai sejauhmana efektivitas kebijaksanaan pemerintah dalam penyerapan tenaga kerja bidang industri, hal-hal yang dilakukan antara lain:
- Evaluasi manfaat
 - Evaluasi dampak kebijaksanaan
 - Evaluasi nilai tambah terhadap Pembangunan ekonomi daerah
10. Evaluasi manfaat dikaitkan dengan kondisi daerah untuk melihat:
- Sejauhmana manfaat industri terhadap perkembangan sosial masyarakat.
 - Sejauhmana tingkat perubahan pola pikir dari pertanian ke industri.
 - Sejauhmana tingkat pengembangan industri tidak mengakibatkan tingginya pengangguran.
11. Dalam kebijakan pengembangan industri juga diperhatikan pula peningkatan peranan.
- Pengembangan KORPRI Intern dan Ekstern
 - Memberikan kontribusi modal terhadap koperasi
 - Mengembangkan pembinaan kerjasama dengan BUMN/BUMD
12. Dampak langsung terhadap ekonomi rakyat dapat dinilai terhadap:
- Tingkat penyediaan rumah sewa oleh masyarakat
 - Tingkat penyediaan restoran oleh masyarakat
 - Tingkat penyediaan sarana hiburan bagi tamu asing maupun domestik
13. Sanksi-sanksi yang diberikan terhadap perusahaan yang melanggar kebijaksanaan (perijinan) biasa dikenakan dalam bentuk:
- Peringatan
 - Penutupan sementara
 - Pengajuan perdata atau pidana

14. Bagaimana pembinaan untuk menumbuhkan kehidupan baru dalam Bidang ekonomi masyarakat ?

LAMPIRAN IV :

SUSUNAN ORGANISASI

PENELITIAN MENCIPTAKAN KESEMPATAN KERJA
DAN MENGGALI POTENSI SDM DI KABUPATEN DT. II
BANDUNG, BOGOR, TANGERANG DAN BEKASI

Penanggung Jawab : Drs. Karhi N. Sarjudin, Ak.MM.

Koord. Pelaksana/Peneliti: Drs. Noorsyamsa Djumara

Sekretaris/Peneliti : Wawan Dharma Setiawan, SH

Staf Administrasi : Haris Rusmana

Peneliti : 1. DR. Rusadi Kantaprawira, SH
2. Drs. Ucky RDP
3. Drs. Happy Bone, MS
4. Dra. Jat-jat W. Magrer. Publ.
5. Drs. Endang Soeryana.
6. Dra. Elis Kantiningsih.
7. Dra. H. Erlis K
8. Dra. Aelina Surya
9. Drs. Harris As Sumadiria

Pembantu Peneliti : 1. Dra. Hayuni Rachmawati
2. Dra. Enni Iriani
3. Gugum Gumelar, SH
4. Drs. Maman Suherman
5. Drs. Asep Raksadidjaja

Pembantu Lapangan : 1. Ganda Mustofa
2. Ujang Musdoko
3. Karna
4. H. Madani
5. Iyak
6. Zenal

Nara Sumber : 1. BAPPEDA Propinsi D.T. I Jabar.
2. Kanwil Depnaker Jawa Barat
3. Disnaker Propinsi D.T I Jabar.
4. Cab. Dinas Tenaga Kerja Kab.
D.T. II, Bandung, Bogor,
Tangerang dan Bekasi.

