

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TRANSISI TENAGA KERJA DI INDONESIA TAHUN 2018

Beni Teguh Gunawan¹, Oktaviana Prayudhani²

¹Peneliti Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan

²Magister Ekonomi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, FEB, Universitas Indonesia

ABSTRACT

According to OECD data, Indonesia is the country with the most rigid employment regulation in 2013. The impact of the rigidity is the lack of labour turnover and the lack of flexibility in the labour market. The objective of the study is to determine the factors influence a labour transitioning in a labour market. The empirical analysis used is logistik regression to determine the effect of factors on the likelihood of a worker changing jobs. This study uses the individual level data from Sakernas in August 2018. The results of empirical analysis show that almost all variables have a significant impact on labour's decision to change employment. The significant variables are age, education, gender, marital status, whether or not he has attended training, previous employment status (formal/informal), number of household members, residence type, provincial minimum wage, and GDRP. While the insignificant factor is the condition of the disabled or not.

Keywords: *factor, transition, labour, Indonesia*

1. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan salah satu negara dengan pasar kerja yang *rigid*/kaku. Bentuk kekakuan tersebut dapat dilihat dari banyaknya aturan yang mengikat pasar kerja. Menurut data OECD Employment Outlook (2013), Indonesia menempati peringkat pertama sebagai negara dengan aturan ketenagakerjaan paling kaku di dunia pada tahun 2013. Kekakuan pasar kerja ini dinilai dari banyaknya prosedur yang mengatur tentang hubungan industrial. Sebagai contoh, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, terdapat sebanyak 60% peraturan yang mengatur mengenai hubungan industrial.

Dampak dari kekakuan tersebut adalah rendahnya angka *labour turnover* di Indonesia. Menurut Junaedi (2017), tingkat *labour turnover* di Indonesia hanya sebesar 5,27%. Artinya, dalam setahun hanya terdapat 5,27% pekerja di Indonesia yang berpindah kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kerja di Indonesia cenderung untuk tetap bekerja dalam zona amannya. Kekakuan ini membatasi ruang gerak pemberi kerja/perusahaan untuk memberhentikan pekerja-pekerjanya. Sementara bagi pekerja, kurangnya lapangan kerja dianggap sebagai suatu hambatan untuk keluar dari sebuah pekerjaan, karena jaminan untuk tetap bekerja yang tidak ada.

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat empat kebijakan pokok yang mempengaruhi fleksibilitas pasar kerja di Indonesia yaitu kebijakan upah minimum, ketentuan PHK dan pembayaran uang pesangon, ketentuan yang berkaitan hubungan kerja dan ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja. Implikasi dari kebijakan pasar kerja fleksibel, bagi pekerja/buruh kesempatan bekerja menjadi lebih pendek dan terbatas, tidak ada kompensasi pada akhir hubungan kerja, kesejahteraan menurun, upah tidak pernah naik, dan sebagainya. Sedangkan bagi pengusaha, urusan ketenagakerjaan menjadi semakin praktis, biaya tenaga kerja jauh berkurang (hingga 20%), biaya tinggi dalam jangka pendek tetapi rendah dalam jangka panjang, membayar *management fee* dan pesangon dalam rangka pengalihan hubungan kerja tetap menjadi kontrak tetapi tidak perlu memberikan kompensasi dan pensiun ketika hubungan kerja berakhir, mengurangi resiko kerugian karena fluktuasi usaha/bisnis.

Keputusan seseorang dalam berpindah pekerjaan sangat tergantung dengan aturan yang mengikat. Pekerja sektor formal akan cenderung terikat dengan aturan-aturan hukum positif suatu negara. Namun tidak demikian dengan pekerja sektor informal. Sektor informal cenderung lebih mudah untuk diintervensi karena tidak berdasarkan pada kontrak maupun tunduk pada aturan ketenagakerjaan. Di negara berkembang sektor informal memiliki persentase yang jauh lebih besar dibandingkan dengan sektor formal di mana hampir 70% pekerja yang berada di sektor informal (Bosch & Esteban-Pretel, 2012). Pekerjaan di sektor informal cenderung lebih mudah untuk diperoleh akan tetapi rentan terhadap risiko kerja karena merupakan kelompok

¹ Beni Teguh Gunawan, Telp. 0811989875, beni_gunawan@kemnaker.go.id

² Oktaviana Prayudhani, Telp. 085691079996, oktaviana.prayudhani@ui.ac.id

pekerja yang tidak terlindungi (Hohberg & Lay, 2015). Indonesia menurut data BPS tahun 2018 memiliki 56,84% pekerja sektor informal.

Transisi pekerja dalam pasar kerja di Indonesia menjadi suatu hal yang jarang terjadi. Dengan berbagai hambatan tersebut, pertimbangan-pertimbangan yang mendorong individu untuk bertransisi dalam pekerjaan menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi seseorang untuk bertransisi dalam pekerjaan. Transisi yang dimaksud adalah perpindahan dari dan ke pekerjaan satu ke pekerjaan lainnya.

2. METODE ANALISIS

Data mengenai transisi sepenuhnya diperoleh dari Sakernas BPS bulan Agustus tahun 2018. Transisi pertama adalah perubahan kondisi individu dari t-1 ke t. Individu yang bekerja di suatu pekerjaan pada saat t-1 dan tetap bekerja di pekerjaan yang sama pada saat t memenuhi transisi B ke B. Sedangkan bagi individu yang berpindah pekerjaan dari t-1 ke t. Faktor-faktor yang kemungkinan berpengaruh terhadap transisi tenaga kerja adalah umur, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, pernah atau tidaknya mengikuti pelatihan, status pekerjaan sebelumnya (formal/informal), jumlah anggota rumah tangga, tempat tinggal (desa/kota), difabel atau bukan, upah minimum provinsi setempat, dan PDRB. Upah minimum dimasukkan dalam variabel yang berpengaruh karena dianggap sebagai gambaran dari upah pasar. Menurut Gunawan (2017), upah minimum berpengaruh pada transisi seorang pekerja dari sektor formal ke informal maupun sebaliknya. Sedangkan variabel PDRB digunakan untuk menggambarkan kondisi perekonomian daerah setempat.

Metode statistik empiris untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap probabilitas terjadinya nilai variabel terikat adalah regresi logistik. Regresi logistik memiliki respon berupa dua pilihan, atau dikodekan dengan 1 untuk kejadian sukses dan 0 untuk kejadian gagal. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, dalam konteks paper ini kejadian sukses merupakan suatu kondisi di mana pekerja berpindah atau berganti pekerjaan dalam satu tahun terakhir dan 0 sebaliknya. Menurut Agresti (2007), model persamaan untuk regresi logistik adalah

$$l\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = \alpha + \gamma_j X_{ij} \dots\dots\dots (1)$$

Di mana γ_j adalah koefisien parameter regresi logistik untuk variabel ke-j, sedangkan X_{ij} adalah variabel bebas ke-j untuk individu ke-i. Variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model adalah umur, umur kuadrat, *dummy* pendidikan SD, *dummy* pendidikan SLTP, *dummy* pendidikan SLTA, *dummy* jenis kelamin, *dummy* status perkawinan, *dummy* pelatihan, *dummy* status pekerjaan sebelumnya (formal/informal), jumlah anggota rumah tangga, *dummy* tempat tinggal (desa/kota), *dummy* difabel, log upah minimum provinsi setempat, dan log PDRB. Adapun definisi operasional untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut

- a. Variabel umur, merupakan umur responden pada bulan Agustus 2018 dengan satuan tahun
- b. Variabel umur kuadrat, merupakan variabel umur yang dikuadratkan
- c. Variabel pendidikan SD, merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 jika pendidikan responden adalah SD atau kurang dan bernilai 0 untuk selainnya
- d. Variabel pendidikan SLTP, merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 jika pendidikan responden adalah SD atau kurang dan bernilai 0 untuk selainnya
- e. Variabel pendidikan SLTA, merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 jika pendidikan responden adalah SD atau kurang dan bernilai 0 untuk selainnya
- f. Variabel jenis kelamin, merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 0 untuk selainnya
- g. Variabel status perkawinan, merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk responden yang sudah menikah dan bernilai 0 untuk selainnya
- h. Variabel pelatihan, merupakan variabel *dummy* yang bernilai 0 untuk responden yang pernah mendapatkan pelatihan sebelumnya dan 0 untuk selainnya
- i. Variabel status pekerjaan, merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 jika responden bekerja di sektor formal pada saat t-1 dan 0 untuk selainnya
- j. Variabel jumlah anggota rumah tangga, merupakan jumlah anggota rumah tangga responden
- k. Variabel tempat tinggal, merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk responden yang tinggal di perkotaan dan 0 untuk selainnya

- l. Variabel difabel, merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 bagi responden difabel dengan kategori berat dan 0 untuk selainya
- m. Variabel UMP, merupakan upah minimum provinsi tempat responden tinggal tahun 2018 dalam logaritma
- n. Variabel PDRB, merupakan PDRB provinsi tempat responden tinggal tahun 2018 dalam harga konstan tahun 2010 yang ditransformasi dalam bentuk logaritma

Metode interpretasi dalam regresi logistik berbeda dibandingkan dengan OLS. Regresi logistik membandingkan kemungkinan peluang sukses dibandingkan dengan peluang gagal, atau sering disebut dengan *odds ratio*. Pengaruh dari masing-masing variabel dapat diketahui dengan metode *marginal effect*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis empiris menunjukkan bahwa hampir seluruh variabel berdampak signifikan terhadap keputusan seseorang untuk berpindah kerja. Hanya variabel pelatihan dan difabel yang tidak signifikan pada *odds ratio*, tetapi signifikan pada *marginal effect*. Hasil analisis empiris menggunakan regresi logistik tidak dapat diinterpretasikan secara langsung sebagaimana pada OLS. Interpretasi regresi logistik dilakukan menggunakan *odds ratio* dan *marginal effect*.

Tabel 1. Hasil analisis empiris

Variabel	Pengukuran	
	<i>Odds ratio</i>	<i>Marginal effect</i>
Umur	0,895***	-0,007***
Umur kuadrat	1,000***	0,00004***
Jenis Kelamin	1,405***	0,022***
Dummy <=SD	1.371***	0.023***
Dummy SLTP	1.180***	0.007***
Dummy SLTA	1,098***	0.006***
Kawin	0,682***	-0,028***
Pelatihan	0.933**	-0,005**
Difabel	0.661	-0,024*
Formal	1,234***	0,015***
Jumlah ART	1,015***	0.001***
Tempat tinggal	1,053***	0.003***
UMP	0.999***	-9,82 x 10 ⁻⁹ ***
PDRB	0.999***	-5,05 x 10 ⁻⁹ ***

Jumlah observasi 132.884, nilai *initial value* untuk *marginal effect* 0,073

*) Signifikan pada alpha 10%

**) Signifikan pada alpha 5%

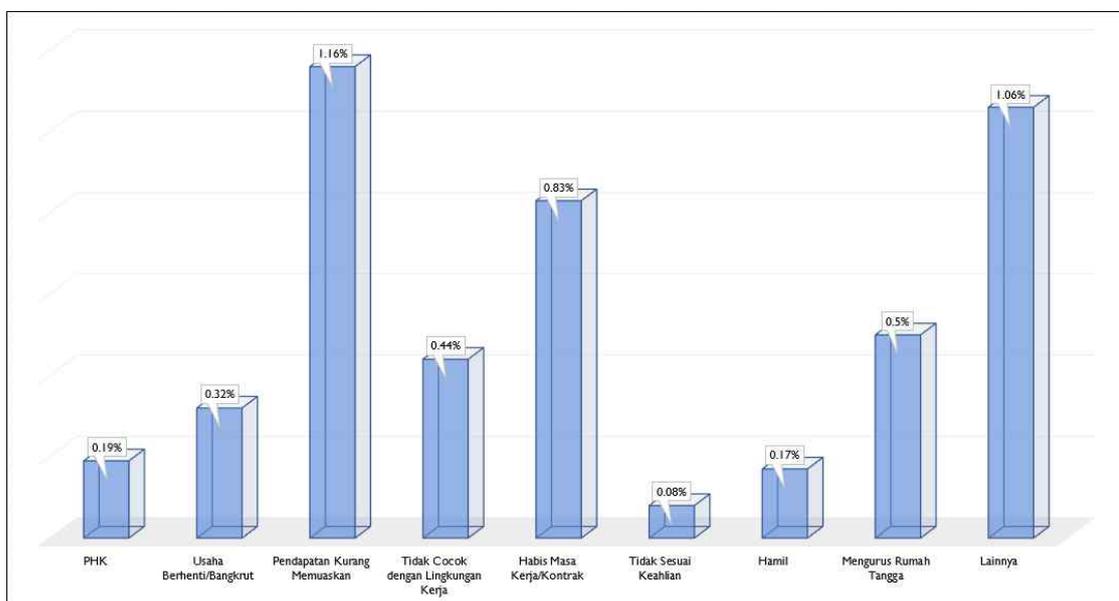
***) Signifikan pada alpha 1%

Berdasarkan hasil pada Tabel 1, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Umur
Setiap bertambahnya umur seseorang 1 tahun memiliki kemungkinan untuk berpindah pekerjaan sebesar 0,007 lebih kecil.
- b. Jenis kelamin
Jenis kelamin pria memiliki peluang untuk berpindah pekerjaan lebih besar dibandingkan wanita, dengan peluang 1,405 kali lebih besar.
- c. *Dummy* Pendidikan <=SD
Seseorang berpendidikan SD atau kurang memiliki peluang untuk berpindah kerja 1,371 kali lebih besar daripada pendidikan lainnya
- d. *Dummy* Pendidikan SLTP

- Seseorang yang berpendidikan SLTP memiliki peluang untuk berpindah kerja 1,18 kali lebih besar dibandingkan pendidikan lain.
- e. *Dummy* Pendidikan SLTA
Pendidikan SLTA memiliki peluang untuk berpindah kerja 1,098 kali lebih besar dibandingkan pendidikan lain.
- f. Status Perkawinan
Seseorang yang sudah menikah memiliki peluang untuk berpindah kerja 0,028 lebih kecil dibandingkan yang belum menikah.
- g. Pelatihan
Seseorang yang pernah mengikuti pelatihan memiliki peluang untuk berpindah kerja 0,005 lebih kecil daripada seseorang yang tidak pernah mengikuti pelatihan lainnya
- h. Difabel
Variabel difabel tidak berdampak signifikan pada *odds ratio* tetapi signifikan pada alpha 10% di *marginal effect*. Berdasarkan *marginal effect*, seorang yang menderita disabilitas memiliki peluang untuk berpindah kerja 0,024 lebih kecil.
- i. Formal
Seseorang yang bekerja formal pada saat t-1 memiliki peluang untuk berpindah pekerjaan 1,234 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja informal.
- j. Jumlah ART
Setiap bertambahnya 1 orang anggota rumah tangga memiliki kemungkinan untuk berpindah pekerjaan sebesar 1,015 kali lebih besar
- k. Tempat tinggal
Seseorang yang tinggal di perkotaan memiliki peluang untuk berpindah kerja 1,053 lebih besar untuk berpindah kerja dibandingkan dengan individu yang tinggal di perdesaan. Peluang seorang yang tinggal di desa untuk berpindah kerja 0,003 lebih kecil dibandingkan seseorang yang tinggal di perkotaan.
- l. UMP
Kenaikan upah minimum sebesar 1% akan mengurangi kemungkinan seorang pekerja untuk berpindah pekerjaan sebesar $9,82 \times 10^{-9}$ lebih kecil dibandingkan tidak berpindah kerja.
- m. PDRB
Kenaikan PDRB sebesar 1% akan mengurangi kemungkinan seorang pekerja untuk berpindah pekerjaan sebesar $5,05 \times 10^{-9}$ lebih kecil dibandingkan tidak berpindah kerja.

Dari analisis empiris tersebut dapat dilihat bahwa faktor-faktor dari dalam diri sendiri seperti penambahan umur, status perkawinan, seseorang yang mendapatkan pelatihan, dan kondisi difabel memberikan peluang yang semakin kecil untuk berpindah kerja. Sementara bagi pria, orang yang sebelumnya bekerja di sektor formal, semakin banyak anggota rumah tangga serta seseorang yang bertempat tinggal di perkotaan memberikan peluang untuk berpindah kerja lebih besar.



Sumber: Sakernas Agustus 2018 (diolah)

Gambar 1. Alasan pekerja berhenti/berpindah kerja

Faktor-faktor makro UMP dan PDRB memberikan dampak transisi yang semakin kecil, meskipun jika dilihat dari *marginal effect* nilainya juga sangat kecil. Dapat dikatakan bahwa faktor-faktor makro tidak terlalu berdampak terhadap keinginan seseorang untuk berpindah kerja. Hal ini sesuai dengan data Sakernas 2018, di mana penyebab seseorang berpindah kerja tertinggi adalah karena upah yang rendah. Salah satu penyebabnya adalah upah minimum di Indonesia tidak bersifat mengikat, sehingga upah rendah masih menjadi isu di kalangan pekerja. Faktor-faktor lain yang berpengaruh dalam transisi tenaga kerja dalam kaitan formal, informal dan penganggur antara lain kondisi social politik suatu daerah, upah minimum, PDRB, jumlah penduduk usia kerja, umur, Pendidikan, jenis kelamin dan status perkawinan (Gunawan, 2018).

Pasar kerja kaku memang mempersulit ruang gerak pengusaha dan pasar kerja untuk ber-*turnover*. Akan tetapi, hal tersebut tidak serta merta pasar kerja fleksibel lebih baik dibandingkan dengan pasar kerja kaku. Paling tidak, dari sudut pandang pekerja, perlindungan masih dibutuhkan untuk memberikan jaminan keberlangsungan kerja. Menurut Rajagukguk (2010), banyak konsekuensi yang harus diterima pekerja di Indonesia jika menerapkan pasar kerja yang fleksibel. Salah satunya adalah masih tingginya pengangguran dan setengah penganggur di Indonesia baik secara absolut dan rasio. Prinsip-prinsip perlindungan pekerja diatur dalam pasal-pasal hubungan industrial Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Menurut Simanjuntak (1995), beberapa prinsip dasar yang terkandung di dalam perspektif hubungan industrial. Pertama, hubungan industrial berfungsi untuk: menyehatkan iklim usaha dan investasi; meningkatkan kesempatan kerja; meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya; meningkatkan produktivitas pekerja dan perusahaan. Fungsi-fungsi ini tidak mutlak berdiri sendiri, karena ada di antaranya yang tergantung pada fungsi lain. Misalnya, kesempatan kerja dipengaruhi oleh iklim usaha dan investasi, sementara iklim usaha dan investasi dipengaruhi oleh produktivitas pekerja dan perusahaan. Kedua, hubungan industrial mempunyai sasaran yang sangat jelas, yakni: perusahaan/asosiasi perusahaan, pekerja/serikat pekerja, pemasok, konsumen, dan masyarakat luas. Hubungan industrial mengikat seluruh sasaran tersebut agar melaksanakan tugas dan fungsinya serta hak dan kewajibannya dengan baik. Di dalam filosofi berpikir seperti ini, maka seluruh pihak berkepentingan tersebut adalah satu kesatuan mitra yang sejajar, di mana tidak ada superordinasi atau subordinasi. Ketiga, hubungan industrial memerlukan sarana seperti: LKS bipartit, LKS tripartit, serikat pekerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, lembaga penyelesaian perselisihan, yang didukung oleh sejumlah peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, hubungan industrial merupakan faktor yang sangat penting di dalam menganalisa "varitas kapitalisme", seperti neokorporatisme (atau korporatisme), sosial demokrasi, dan neoliberalisme (atau liberalisme).

4. KESIMPULAN

Hasil analisis empiris menunjukkan bahwa hampir seluruh variabel berdampak signifikan terhadap keputusan seseorang untuk berpindah kerja. Hanya variabel pelatihan dan difabel yang tidak signifikan pada *odds ratio*, tetapi signifikan pada *marginal effect*. Variabel-variabel yang signifikan adalah umur, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, pernah atau tidaknya mengikuti pelatihan, status pekerjaan sebelumnya (formal/informal), jumlah anggota rumah tangga, tempat tinggal (desa/kota), upah minimum provinsi setempat, dan PDRB. Sedangkan faktor yang tidak signifikan adalah kondisi difabel atau bukan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agresti, A. "An Introduction to Categorical Data Analysis". New Jersey: John Wiley & Sons, 2007
- [2] Bosch, M., & Esteban-Pretel, J. "Job Creation And Job Destruction In The Presence Of Informal Markets". *Journal Of Development Economics*, 98(2), 270–286, 2012
- [3] Gunawan, B. T. "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Employment Transition: Analisis Level Individu Di Pulau Jawa". *Jurnal ketenagakerjaan*, (2), 1–40, 2017
- [4] Gunawan, B. T. "Pengaruh Pemilihan Kepala Daerah Terhadap Employment Transition : Analisis Sektor Formal Dan Informal Pada Tingkat Individu Di Pulau Jawa". *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 13(2), 103–116, 2018
- [5] Hohberg, M., & Lay, J. "The Impact Of Minimum Wages On Informal And Formal Labor Market

- Outcomes: Evidence From Indonesia". *IZA Journal Of Labor & Development*, 4(1), 1–25, 2015
- [6] Junaedi, A. "Labor Turnover (LTO) Dalam Perspektif Ketenagakerjaan". *Jurnal Ketenagakerjaan*, 12(2), 9–15, 2017
- [7] OECD. "Protecting Jobs, Enhancing Flexibility: A New Look At Employment Protection Legislation". in *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, 2013
- [8] Rajagukguk, Z. "Pasar Kerja Fleksibel Versus Perlindungan Pekerja Di Indonesia". *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 5(2). 2010
- [9] Simajuntak, P. "Teori Dan Sistem Pengupahan". Jakarta: HIPSMI, 1995

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan atas kontribusi yang diberikan kepada penulis dalam penelitian ini.