

Outlook Lapangan Pekerjaan Indonesia

2020 Laporan Teknis

Outlook Lapangan Pekerjaan Indonesia

2020 Laporan Teknis

Daftar Isi

Kata Pengantar	6
Daftar Singkatan	7
Panduan Pengguna	8
1. Pendahuluan	10
2. Metodologi	18
3. Panorama Perusahaan dan Lapangan Pekerjaan	28
4. Dinamika Pekerjaan Jangka Pendek	34
5. Faktor Pendorong Prospek Pekerjaan Jangka Pendek	54
6. Ringkasan dan Rekomendasi Langkah Selanjutnya	66
Lampiran A. Praktik-praktik terbaik di dunia	71
Lampiran B. Tingkat reliabilitas indikator: RSE	76
Lampiran C. Panorama Perusahaan dan Lapangan Pekerjaan	76
Lampiran D. Pekerjaan dengan Tanda-tanda Kelangkaan Keterampilan	86
Lampiran E. Daftar Pekerjaan Cerah yang Tumpang Tindih dengan Daftar Pekerjaan Kritis (DPK) 2018	87
Lampiran F. Statistik Tambahan untuk Pekerjaan Cerah	87
Lampiran G. Klaster-klaster 42 Pekerjaan Cerah	89
Lampiran H. Kuesioner SPKK	90
Catatan akhir	109
Referensi	113

Kata Pengantar

Outlook Lapangan Pekerjaan Indonesia 2020 (*Indonesia's Occupational Employment Outlook*) merupakan hasil upaya bersama antara Bank Dunia dan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional Indonesia (Bappenas). Laporan teknis ini menganalisis data Survei Pekerjaan dan Kesempatan Kerja, SPKK (*Occupational Employment and Vacancy Survey*) dan disusun oleh tim dari Bank Dunia yang terdiri dari Julia Granata (*Labor Economist*, Konsultan Bank Dunia), Juul Pinxten (*Economist*), dan Josefina Posadas (*Senior Economist*). SPKK merupakan survei pilot yang dijalankan pertama kali di Indonesia berdasarkan praktik-praktik terbaik dari negara-negara berpendapatan tinggi dan menengah atas lainnya. Pengembangan instrumen penelitian dan pengawasan proses pengumpulan data dilaksanakan oleh Wendy Cunningham (*Lead Economist*), Josefina Posadas (*Senior Economist*), dan Monica Wihardja (*Economist*). Poer Wanto dan Muhammad Farid merancang kerangka pengambilan sampel serta membantu selama proses pengumpulan data. SurveyMETER berhasil mengumpulkan data dengan sangat baik. Studi kualitatif dilaksanakan oleh Juul Pinxten (*Economist*). Abror Tregar Pradana juga telah memberikan dukungan yang sangat baik dalam proses analisis untuk perancangan survei serta pengontrolan kualitas data. Tim laporan mengucapkan terima kasih kepada Camilla Holmemo, Mauro Testaverde, dan Maria Monica Wihardja atas masukan-masukan yang bermanfaat pada laporan ini.

Tim Bank Dunia sangat berterima kasih kepada Bappenas atas kepemimpinannya selama proses penelitian. Secara khusus, tim ingin mengucapkan terima kasih kepada Drs. Pungky Sumadi (Seputi Bidang Kependudukan dan Ketenagakerjaan) dan Ibu Mahatmi Parwitasari Saronto (Direktur Ketenagakerjaan dan Perluasan Kesempatan Kerja) atas dukungan dan bimbingan yang diberikan.

Laporan ini dibuat di bawah bimbingan Satu Kahkonen (*Country Director* untuk Indonesia) dan Philip O'Keefe (*Practice Manager* untuk Perlindungan Sosial dan Ketenagakerjaan, wilayah Asia Timur dan Pasifik). Tim laporan berterima kasih atas saran-saran luar biasa yang diberikan oleh Clemente Avila dan Abla Safir selaku peninjau sejawat, serta komentar-komentar bermanfaat dari kolega-kolega di Bank Dunia lainnya. Laporan ini dapat terlaksana atas bantuan dana hibah yang diberikan oleh DFAT dan Bappenas melalui PKPR (*Partnership for Knowledge-based Poverty Reduction*).

Seluruh tim juga berterima kasih kepada Corinne Bernaldez dan Rizky Fitriany atas dukungan administratif terbaik yang telah diberikan. Reyes Work merancang laporan dan infografik.

Temuan, interpretasi, dan kesimpulan yang diungkapkan dalam dokumen ini adalah milik penulis dan tidak mencerminkan pandangan Direktur Eksekutif Bank Dunia, pemerintah yang diwakili, ataupun mitra konsultasi yang terlibat selama proses pembuatan dokumen.

Daftar Singkatan

BLS	<i>Bureau of Labor Statistics</i> , Biro Statistik Tenaga Kerja
BPS	Badan Pusat Statistik
CAPI	<i>computer-assisted personal interview</i> , wawancara personal dibantu komputer
DPK	Daftar Pekerjaan Kritis (<i>Critical Occupations List</i>)
ISCO	<i>International Standard Classification of Occupations</i> , Standar Baku Jenis Pekerjaan Internasional
JOLTS	<i>Jobs Openings and Labor Turnover Survey</i> , Survei Lowongan Kerja dan Perputaran Tenaga Kerja
JVS	<i>Job Vacancy Survey</i> , Survei Lowongan Kerja
KBJI	Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia
Kemenko Perekonomian	Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian
LMIS	<i>labor market information system</i> , sistem informasi pasar tenaga kerja
LMO	<i>labor market observatory</i> , lembaga pengamatan pasar tenaga kerja
NACE	<i>Nomenclature of Economic Activities</i> , Nomenklatur Kegiatan Ekonomi
NAICS	<i>North American Industry Classification System</i> , Sistem Klasifikasi Industri Amerika Utara
ODS	<i>Occupational Demand Survey</i> , Survei Permintaan Pekerjaan
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i> , Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi
OES	<i>Occupational Employment Statistics</i> , Statistik Lapangan Pekerjaan
OJK	Otoritas Jasa Keuangan
OLE	<i>Observatorio Laboral para la Educación</i>
OLPI	Outlook Lapangan Pekerjaan Indonesia (<i>Indonesia's Occupational Employment Outlook, IOEO</i>)
ORS	<i>Occupational Requirements Survey</i> , Survei Persyaratan Pekerjaan
OWS	<i>Occupational Wage Survey</i> , Survei Upah Kerja
PISA	<i>Programme for International Student Assessment</i> , Program Penilaian Pelajar Internasional
RSE	<i>relative standard error</i> , kesalahan standar relatif
SES	<i>Structure of Earnings Survey</i> , Survei Struktur Penghasilan
SNIES	<i>Sistema Nacional de Información de Educación Superior</i>
SOC	<i>Standard Occupational Classification</i> , Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan
SPKK	Survei Pekerjaan dan Kesempatan Kerja (<i>Occupational Employment and Vacancy Survey</i>)
SSOC	<i>Singapore Standard Occupational Classification</i> , Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Singapura
TI	teknologi informasi
TIK	teknologi informasi dan komunikasi
TVET	<i>technical and vocational education and training</i> , pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi
UBOS	<i>Ugandan Bureau of Statistics</i> , Biro Statistik Uganda
YDBI	yang berhubungan dengan itu
YTDL	yang tidak diklasifikasikan di tempat lain

Outlook Lapangan Pekerjaan Indonesia 2020 menganalisis hasil survei pilot yang dirancang untuk mengumpulkan informasi terperinci mengenai dinamika pekerjaan jangka pendek di Indonesia, dengan tujuan utama menjadi sumber informasi terkait pekerjaan dan keterampilan yang akan dibutuhkan di masa depan bagi para pembuat kebijakan pembangunan tenaga kerja serta masyarakat luas. Survei Pekerjaan dan Kesempatan Kerja atau SPKK (*Occupational Employment and Vacancy Survey, OEVS*) ini didasarkan pada praktik-praktik terbaik dari negara-negara berpendapatan tinggi dan menengah atas, sebagai suatu bukti konsep (*proof of concept*), sebelum survey tersebut sepenuhnya dilembagakan di Indonesia.

Analisis tersebut disajikan dalam dua laporan yang saling melengkapi: Laporan Teknis yang disajikan di sini, dan Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek. Kedua laporan ini dapat digunakan secara bersamaan atau terpisah, sesuai dengan kebutuhan. Laporan-laporan ini dilengkapi dengan referensi silang bagi para pengguna yang akan mendapatkan manfaat dari informasi yang terkandung di dalamnya. SPKK direncanakan untuk menjadi sumber informasi utama bagi platform informasi pasar tenaga kerja *online* yang sedang dikembangkan oleh pemerintah Indonesia, dengan beragam fitur pencarian serta dengan tambahan sumber-sumber data lain yang saat ini sedang disiapkan. Laporan-laporan ini memberikan deskripsi metodologi dan gambaran hasil-hasil yang nantinya dapat menjadi sumber informasi bagi platform tersebut.

Laporan Teknis ini ditujukan untuk para pembuat kebijakan dan peneliti. Laporan ini menjelaskan kontribusi data terhadap kebijakan pembangunan tenaga kerja yang berbasis bukti, praktik-praktik terbaik yang digunakan sebagai referensi perancangan instrumen SPKK, serta aspek-aspek teknis survei. Laporan ini juga menyajikan data dan keseluruhan hasil survei secara sangat teragregasi untuk merangkum temuan-temuan utama, termasuk kajian kualitas (*quality assessment*) singkat yang diperoleh dari perban-

dingan variabel-variabel terpilih dengan sumber-sumber data resmi lainnya. Terakhir, laporan ini menggambarkan jalur-jalur yang mendasari terbentuknya pola-pola yang dapat dicermati melalui kombinasi analisis teori dan kualitatif.

Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek ditujukan untuk audiensi yang lebih luas dari para pembuat kebijakan dan praktisi dalam bidang bimbingan karier dan konsultasi pencarian kerja. Laporan tersebut bertujuan untuk membantu para praktisi tersebut dalam memberikan informasi kepada pengguna akhir, seperti pelajar dan pencari kerja, mengenai pekerjaan-pekerjaan dengan prospek jangka pendek yang lebih baik. Laporan tersebut dirancang sebagai buletin statistik dan berisi daftar lengkap pekerjaan yang disertai dengan indikator-indikator penilaian yang memengaruhi prospek-prospek jangka pendeknya. Indikator-indikator tersebut disajikan dalam bentuk nilai absolut dan peringkat untuk tiap pekerjaan, agar para praktisi dapat memahami dinamika jangka pendek suatu pekerjaan dengan cepat. Laporan prospek juga menyertakan suatu deskripsi teknis singkat mengenai cara memahami beragam informasi yang tersedia dalam laporan tersebut.

Dengan mempertimbangkan potensi konsumsi informasi langsung dari para pengguna akhir, hasil-hasil laporan disajikan dengan cara yang mudah dicerna. Gambar 1.2 dalam Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek berisi daftar 42 pekerjaan yang dikategorikan cerah—pekerjaan dengan prospek jangka pendek yang baik berdasarkan seluruh indikator penilaian—serta 90 pekerjaan yang dikategorikan redup—pekerjaan dengan prospek jangka pendek yang buruk. Setiap orang dapat menggunakan laporan-laporan ini sebagai sumber informasi untuk investasi pendidikan, serta untuk berdiskusi dengan konsultan mengenai bidang studi dan program-program pendidikan terkait suatu pekerjaan. Secara umum, hasil-hasil Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek, khususnya pada tabel 4.1 dan lampiran D bertujuan untuk

memfasilitasi kegiatan konsultasi para praktisi dan memberikan informasi pada rancangan platform informasi pasar kerja *online*. Kotak 1 menampilkan saran-saran cara penggunaan kedua laporan berdasarkan minat dan kebutuhan pembaca.

Perlu diperhatikan, pengumpulan data SPKK telah diselesaikan sebelum pandemi COVID-19. Krisis yang disebabkan pandemi juga telah menimbulkan perubahan pada tren-tren tertentu, sehingga dapat berdampak pada validitas asumsi dan estimasi.

Kotak 1

Saran Penggunaan Kedua Laporan berdasarkan Pembaca

Pembuat kebijakan

- Pembuat kebijakan yang tertarik dengan kebijakan pembangunan tenaga kerja berbasis bukti sebaiknya merujuk ke kedua laporan.
- Pembuat kebijakan yang ingin memahami rancangan SPKK dan pemanfaatannya dalam pembuatan kebijakan di negara-negara lain sebaiknya merujuk ke bagian 1 (pendahuluan) dan 2 (metodologi) serta lampiran A dan G dalam Laporan Teknis.
- Pembuat kebijakan yang ingin memahami metodologi pengklasifikasian pekerjaan menjadi cerah atau redup sebaiknya merujuk ke bagian 4 (pesan utama) dan lampiran C dalam Laporan Teknis dan bagian 1 (pesan utama), 3 (indikator) dan lampiran A dalam Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek.
- Pembuat kebijakan yang ingin mengetahui jenis-jenis pekerjaan dengan prospek jangka pendek yang lebih baik sebaiknya merujuk ke bagian 1 (pesan utama) dan lampiran C dalam Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek.

Praktisi

- Praktisi sebaiknya merujuk ke bagian 1 (pesan utama) dan 4 (indikator) dalam Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek yang memberikan informasi latar belakang, serta tabel 3.1 yang merangkum profil tiap jenis pekerjaan yang terdaftar dalam KBJI. Informasi tersebut akan membantu menjawab pertanyaan apakah suatu pekerjaan memiliki prospek yang baik atau buruk, serta apa saja potensi risiko investasi dalam pekerjaan tersebut berdasarkan dinamika jangka pendek yang diamati.
- Praktisi yang ingin mengetahui peringkat berdasarkan penciptaan pekerjaan sebaiknya merujuk ke lampiran C dalam Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek.
- Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebaiknya menyebarluaskan laporan-laporan ini ke para praktisi dan menyediakan pelatihan lebih lanjut bila diperlukan.

Pelajar dan orang tua

- Pelajar sebaiknya merujuk ke gambar 1.1 dan tabel 4.1 dalam Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek atau infografik-infografik yang menyertai.
- Semua pelajar sebaiknya berdiskusi dengan pembimbing karier untuk mengumpulkan informasi mengenai bidang studi terkait bagi jenis-jenis pekerjaan dengan prospek karier yang cerah.

Pencari kerja dan pekerja

- Pencari kerja dan pekerja yang tertarik untuk berinvestasi lebih lanjut dalam pendidikan sebaiknya merujuk ke gambar 1.1 dan tabel 4.1 dalam Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek atau infografik-infografik yang menyertai.
- Semua pencari kerja dan pekerja sebaiknya berkonsultasi dengan konselor pekerjaan untuk mengumpulkan informasi tentang kesempatan pelatihan terkait jenis-jenis pekerjaan dengan prospek karier yang cerah.

1. Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi bukanlah sekedar angka yang penting bagi para politisi dan ekonom. Di dalam pertumbuhan ekonomi terdapat suatu transformasi struktural yang mengubah cara kita bekerja dan cara kita hidup. Hal tersebut mengubah jenis-jenis keterampilan yang dicari para perusahaan dan mengubah perilaku investasi modal manusia bagi para pelajar dan pekerja. Pengetahuan tentang jenis pekerjaan dan keterampilan yang penting untuk hari ini, apalagi di masa depan, sangatlah penting untuk keberlanjutan pertumbuhan, serta untuk mengurangi kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, yang sebagian besar berasal dari disparitas pasar tenaga kerja.

Pengaruh global ganda dari dimulainya Revolusi Industri Keempat dan pandemi COVID-19 kemungkinan akan mempertajam perubahan-perubahan tersebut, serta memperbesar kebutuhan untuk memahami sisi permintaan keterampilan dan pekerjaan. Setelah keluar dari krisis tersebut secara bertahap, Indonesia akan memasuki babak “*new normal*” yang ditandai dengan munculnya cara baru dalam proses produksi dan konsumsi barang dan jasa. Rantai nilai global dan proses produksi harus disesuaikan dengan upaya-upaya mitigasi yang ada saat ini, serta terhadap langkah-langkah baru yang diperlukan untuk persiapan menghadapi potensi pandemi-pandemi baru. Selain itu, pekerja berketerampilan rendah dan pemuda kemungkinan akan lebih banyak membutuhkan peningkatan keterampilan dan pelatihan keterampilan baru demi mengejar perubahan-perubahan yang akan terjadi.



Pengembangan keterampilan dan kapabilitas tenaga kerja Indonesia merupakan faktor-faktor utama yang mendorong pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan perorangan, serta kohesi sosial. Hal tersebut dapat dicapai melalui pendidikan, pembelajaran seumur hidup di tempat kerja, sekolah atau rumah, secara *online* maupun tatap muka, melalui pelatihan formal maupun *ad hoc*. Semakin banyak yang berpendapat bahwa Revolusi Industri Keempat (RI4.0) dan krisis COVID-19 dapat menyebabkan terjadinya perpindahan pekerjaan massal, kelangkaan keterampilan yang merugikan, serta persaingan antara manusia dan kecerdasan buatan, yang terjadi dengan tingkat laju yang berbeda-beda di seluruh dunia. Dengan demikian, kesuksesan pada dekade berikutnya akan bergantung pada kepemimpinan yang baik dari pemerintah dan sektor swasta dalam mempertahankan laju akumulasi keterampilan untuk memenuhi permintaan dunia kerja yang terus berubah.¹

Prediksi pekerjaan jangka pendek sangat diperlukan untuk memantau, secara terpercaya, implikasi-implikasi transformasi struktural terhadap pasar tenaga kerja. Prediksi permintaan pekerjaan jangka pendek sangatlah penting bagi para pembuat kebijakan dan masyarakat umum yang berinvestasi dalam pendidikan, dan merupakan elemen yang sangat diperlukan dalam sistem informasi pasar tenaga kerja (*labor market information system, LMIS*). Prediksi-prediksi tersebut menjadi sumber informasi bagi perancangan kebijakan dan program, serta memungkinkan sistem keterampilan untuk beradaptasi terhadap perubahan struktur ketenagakerjaan yang sedang berlangsung. Prediksi tersebut juga memberikan informasi kepada para pelajar, pekerja, dan pemberi kerja mengenai investasi pendidikan dan pelatihan, agar dapat memaksimalkan hasil-hasil investasi tersebut. Pada waktunya, seiring dengan konsolidasi sistem informasi, prediksi tersebut dapat membantu menghasilkan prediksi implikasi jangka panjang yang ditimbulkan oleh perubahan demografis ketenagakerjaan.

Laporan ini, *Outlook Lapangan Pekerjaan Indonesia (OLPI) 2020*, menguraikan alasan diperlukannya penelitian mengenai permintaan pekerjaan, metodologi pengumpulan data yang digunakan, serta analisis yang luas mengenai permintaan pekerjaan. Laporan ini memberikan prediksi jangka pendek tentang perubahan permintaan pekerjaan yang berasal dari transformasi struktural. Prediksi tersebut merupakan hasil dari analisis 10 indikator yang mencakup dimensi dinamis maupun statis permintaan pekerjaan di Indonesia, serta berdasarkan data dari survei pilot baru yang dirancang untuk tujuan tersebut. Laporan OLPI menghasilkan skor-skor yang mengelompokkan jenis-jenis pekerjaan dalam kategori cerah, redup, ditandai, dan stabil berdasarkan prospek jangka pendeknya masing-masing. Laporan Prospek Pekerjaan menyajikan lampiran statistik dengan deskripsi mendalam tentang permintaan atas semua pekerjaan di sektor dan wilayah yang tercakup dalam sampel.

Tenaga kerja Indonesia sudah menjadi lebih terampil, namun dalam prosesnya muncul tanda-tanda ketidaksesuaian keterampilan. Walaupun telah terjadi peningkatan pendidikan formal dalam satu dekade terakhir, sistem pendidikan belum dapat mengembangkan kualitas pembelajaran dan keterampilan yang dituntut dan dibutuhkan oleh sektor swasta di Indonesia agar dapat bersaing dengan negara-negara berpendapatan tinggi. Terdapat tiga tanda-tanda ketidaksesuaian keterampilan yang jelas. Pertama, para pemberi kerja melaporkan kesulitan perekrutan pekerja berketerampilan tinggi.² Kedua, tingkat pengangguran pemuda meningkat. Pada 2019, tingkat pengangguran tersebut mencapai tiga kali lipat dari penduduk usia produktif (18,9 persen vs. 5,3 persen) dan tingkat pengangguran lulusan sekolah kejuruan mencapai hampir dua kali lipat (10,4 persen). Selain itu, tingkat pengangguran juga tinggi pada semua lulusan sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan maupun pada pekerja berpendidikan tinggi; walaupun pada umumnya mereka memiliki aspirasi untuk gaji yang lebih tinggi dan mampu meluangkan lebih banyak waktu untuk mencari pekerjaan.

Sebagai hasil dari transformasi struktural, para pekerja berpindah ke sektor-sektor yang lebih produktif dengan upah yang lebih tinggi. Pada dekade terakhir, ketenagakerjaan telah beralih dari sektor pertanian ke sektor manufaktur dan jasa. Dalam periode tahun 2009 sampai 2019, persentase tenaga kerja sektor pertanian mengalami penurunan dari 39,7 menjadi 33 persen, dan mengalihkan angkatan kerjanya ke sektor yang lebih produktif. Lapangan pekerjaan di sektor jasa mengalami peningkatan sebesar 17,8 poin persentase (dari 41,5 menjadi 59,3 persen) dan sektor manufaktur sebesar 9,5 poin persentase (dari 18,8 menjadi 28,3 persen). Upah median yang lebih tinggi, yang meningkat 63 persen dari tahun 2009 hingga 2019, merupakan mekanisme yang umumnya memicu terjadinya peralihan ke sektor-sektor yang lebih produktif pada pasar tenaga kerja kompetitif.³ Selain itu, peralihan serupa juga terjadi karena pencapaian peningkatan efisiensi alokatif. Para pekerja pindah dari perusahaan-perusahaan yang kurang produktif ke yang lebih produktif dalam sektornya masing-masing, yang mampu memberikan gaji lebih tinggi dan mungkin membutuhkan keterampilan yang berbeda karena adanya perkembangan teknologi.

Sebagian besar pekerja di Indonesia bekerja di dalam pekerjaan berketerampilan sedang, walaupun proporsinya mengalami penurunan.⁴ Indonesia terus mengalami transformasi struktural yang meninggalkan sektor pertanian.⁵ Pada periode 2007 hingga 2017, persentase pekerjaan berketerampilan sedang mengalami penurunan dari 74,5 menjadi 69,1 persen. Penurunan tersebut didorong, salah satunya, oleh pengadopsian teknologi baru yang menggantikan jenis pekerjaan dengan tugas rutin dan manual yang tinggi (Bank Dunia dan CMEA 2020). Hal ini juga disebabkan oleh penurunan kualitas sistem pendidikan untuk segmen tenaga kerja tersebut. Pada waktu yang bersamaan, walaupun proporsi pekerjaan berketerampilan rendah hampir tidak berubah (dari 18,1 menjadi 18,9 persen), proporsi pekerjaan berketerampilan tinggi meningkat hampir dua kali lipat (dari 7,4 menjadi 12,0 persen)

(gambar 1.1). Tingkat tenaga kerja berpendidikan tinggi yang hanya sebesar 12,1 persen mengakibatkan kelangkaan keterampilan semakin bertambah.

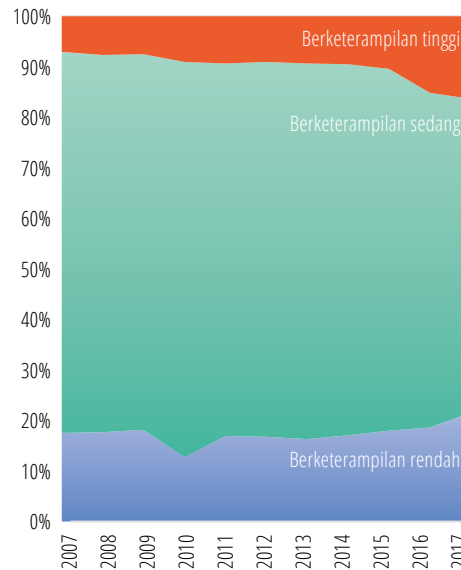
Di masa depan, investasi modal manusia akan memberikan tuntutan yang lebih besar pada populasi penduduk Indonesia. Ijazah SMA tidak dapat menjamin kehidupan pekerjaan yang produktif. Para pekerja harus berinvestasi dalam keterampilan-keterampilan yang dicari sektor swasta, serta pada pelatihan baru dan pelatihan ulang. Hal ini dikarenakan oleh muatan pekerjaan yang berubah dengan munculnya beberapa jenis pekerjaan baru disertai dengan hilangnya jenis pekerjaan lain. Para pemberi kerja dan pekerja perlu untuk benar-benar memerhatikan jenis-jenis pekerjaan yang dibutuhkan, serta keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Investasi para pemberi kerja dalam pelatihan masih sangat rendah⁶, sehingga pemerintah Indonesia memiliki peran yang penting dalam menyediakan informasi dan insentif yang membantu para pemberi kerja dan pelajar mengambil keputusan investasi yang tepat.

Penanganan ketidaksesuaian—khususnya pada kelangkaan keterampilan—sangatlah penting, karena ketidaksesuaian tersebut berpengaruh negatif terhadap keluaran, produktivitas, daya saing, serta inovasi. Ketidaksesuaian keterampilan dan kualifikasi memiliki banyak bentuk, baik horizontal maupun vertikal.⁷ Kelangkaan keterampilan merupakan bentuk ketidaksesuaian yang paling umum di Indonesia. Penyebabnya beragam dan terangkum dalam tabel 1.1 berikut ini.

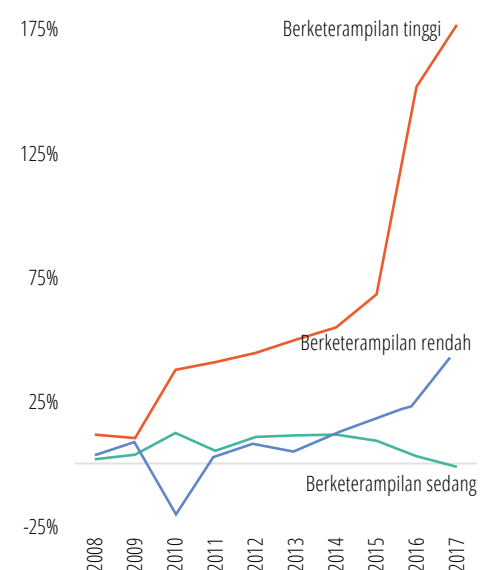
Untuk mengatasi ketidaksesuaian tersebut, pemerintah Indonesia berkomitmen untuk mengembangkan sistem informasi pasar tenaga kerja yang diperlukan untuk memberikan informasi pada pembuatan kebijakan publik dan pengambilan keputusan swasta/individu yang terkait dengan investasi-investasi keterampilan. Saat ini, informasi pasar tenaga kerja masih langka, tersebar di berbagai situs pemerintah yang berbeda-beda, serta tidak memenuhi kebutuhan perseorangan. Secara lebih

Beberapa tahun terakhir, pekerjaan berketerampilan sedang mulai digantikan oleh pekerjaan berketerampilan tinggi

A- Distribusi pekerjaan, berdasarkan kelompok keterampilan



B- Akumulasi pertumbuhan pekerjaan, berdasarkan kelompok keterampilan



Sumber: Perhitungan Bank Dunia berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).
Catatan: Untuk konsistensi, grafik di atas hanya menyampaikan statistik sampai dengan tahun 2017 karena adanya perubahan versi KBJI dalam set data.

Ketidaksesuaian keterampilan dan penyebabnya

KETIDAKSESUAIAN PENYEBAB

Informasi pasar tenaga kerja yang tidak memadai

Pekerja Indonesia pada umumnya lebih banyak mencari pekerjaan melalui jaringan informal dibandingkan melalui portal kerja, pengumuman lowongan kerja, atau layanan pencarian kerja resmi. Hal ini menunjukkan adanya kesempatan untuk memperkuat sistem informasi dan layanan perantara pasar tenaga kerja yang sudah ada, baik dari pemerintah maupun sektor swasta.

Kuantitas dan kualitas pendidikan yang rendah

Hanya 65 persen pekerja Indonesia yang tamat sekolah menengah atas, mengindikasikan tingkat pendidikan yang relatif rendah. Dalam beberapa dekade terakhir, terjadi peningkatan yang substansial pada keikutsertaan pendidikan menengah atas, yang menunjukkan bahwa generasi masa depan akan memiliki pendidikan yang lebih baik. Namun, Indonesia masih memiliki kualitas sistem pendidikan yang lemah. Berdasarkan skor *Programme for International Student Assessment (PISA)* dari *Organisation for Economic Co-operation and Development's (OECD)*, lebih dari setengah pelajar Indonesia tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk bersaing di pasar tenaga kerja.

Kesempatan pelatihan di tempat kerja (on-the-job training) yang terbatas

Berdasarkan Survei Persepsi Pemangku Kepentingan Pasar Tenaga Kerja Bank Dunia 2016 (*World Bank's Labor Market Stakeholders' Perception Survey*), hanya sepertiga perusahaan menengah yang memberikan pelatihan pada pekerjanya. Selain itu, sepertiga perusahaan besar yang diwajibkan menyediakan pelatihan pekerja oleh peraturan ketenagakerjaan Indonesia, gagal mematuhi.

KETIDAKSESUAIAN PENYEBAB

Biaya mobilitas tenaga kerja yang tinggi

Bukti-bukti terbaru menunjukkan bahwa kenaikan harga rumah dan kenaikan upah minimum membuat pekerja lebih sulit mendapatkan pekerjaan pasca guncangan ekonomi negatif.

Perubahan struktural serta perkembangan teknologi yang pesat

The Indonesian economy is transitioning from an agriculture-based economy toward a more manufacturing-based and service-led economy. This transition, coupled with the quick adoption of new technology, might lead to skills imbalances during market adjustment.

Sumber: Diambil dari CMEA dan Bank Dunia 2020.

luas, sistem informasi pasar tenaga kerja tersebut dinilai masih berada pada tingkat dasar hingga menengah, jika dibandingkan dengan sistem-sistem lain yang lebih matang (Bank Dunia, 2020). Pemerintah Indonesia sedang melaksanakan beberapa kegiatan untuk membenahi sistem informasi pasar tenaga kerja, serta memprioritaskan pengembangan sebuah platform *online* yang komprehensif. Platform baru tersebut akan mencakup berbagai informasi mendalam mengenai tren-tren pasar tenaga kerja, pekerjaan yang banyak dibutuhkan, keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut, serta memiliki aplikasi antarmuka (*interface*) khusus bagi para pelajar dan pencari kerja agar mereka dapat memahami bagaimana melakukan investasi modal manusia yang terbaik, sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka serta prospek pasar tenaga kerja (lihat Bank Dunia, 2020).

Bagian yang sangat penting dalam pengembangan platform yang menyediakan informasi pasar tenaga kerja untuk masyarakat umum adalah proses pengumpulan, analisis, dan diseminasi data-data relevan. Pemerintah Indonesia namun masih memiliki sumber data yang terbatas untuk melaksanakan tugas tersebut secara memadai. Sebagian besar informasi pasar tenaga kerja dihasilkan dari analisis survei angkatan kerja dan data sensus ekonomi. Sumber tersebut biasanya dilengkapi dengan survei-survei *ad hoc* dari lembaga *think tanks*, komunitas penelitian, dan para donor. Namun, sumber-sumber tersebut tidak terlembagakan atau dirancang untuk memberikan informasi bagi masyarakat umum. Untuk mengatasi kesenjangan data, pemerintah Indonesia dan Bank Dunia sedang menguji coba serangkaian instrumen data yang diadaptasi dari praktik-praktik terbaik yang diterapkan oleh negara-negara berpen-

Kotak 1.1

Data Pembangunan Tenaga Kerja Indonesia

Outlook Lapangan Pekerjaan Indonesia merupakan satu dari empat inisiatif yang sedang didukung oleh Bank Dunia untuk mengumpulkan data pasar tenaga kerja yang relevan, yang akan digunakan dalam platform informasi pasar tenaga kerja yang sedang dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Keempat instrumen tersebut merupakan teknik-teknik yang saling melengkapi, bertujuan untuk memberikan pemahaman menyeluruh dan komprehensif mengenai persediaan dan permintaan keterampilan di Indonesia. Berikut adalah tiga inisiatif lainnya:

- **Daftar Pekerjaan Kritis (DPK) Indonesia (*Critical Occupations List*)** yang dijalankan dalam kolaborasi dengan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian (Kemenko Perekonomian), berdasarkan praktik-praktik terbaik internasional di Australia, Malaysia, dan Inggris. Di dunia internasional, DPK telah banyak digunakan dalam penyusunan kebijakan pendidikan dan migrasi dengan target yang spesifik, yaitu untuk mengatasi kesenjangan keterampilan kritis. DPK Indonesia mengidentifikasi daftar pekerjaan yang memenuhi dua kriteria: (a) persediaannya terbatas dan (b) bersifat strategis bagi perekonomian Indonesia. DPK tersebut meliputi 35 jenis pekerjaan yang mewakili pekerjaan-pekerjaan dari sektor-sektor seperti manufaktur, telekomunikasi dan teknologi informasi (IT), jasa akomodasi dan makanan, konstruksi, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), dan jasa ilmiah profesional lainnya. Metodologi DPK tersebut bergantung pada sumber-sumber data yang ada dan hasil konsultasi dengan para pemberi kerja. Berdasarkan cakupan dan biayanya, DPK tersebut dapat (dan sebaiknya) dilaksanakan setiap tahun.
- **Tugas dan Keterampilan Pekerjaan Indonesia (*Indonesia's Occupational Tasks and Skills, IndOTaSk*)** merupakan survei pilot yang mengamati keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan jenis-jenis pekerjaan yang banyak dicari. Instrumen pilot tersebut dibangun dari modul-modul terpilih model *US O*NET*—basis data yang menyajikan persyaratan keterampilan, kapasitas, serta kualifikasi pekerja lainnya, untuk hampir seribu jenis pekerjaan di Amerika Serikat—yang disesuaikan terhadap konteks di Indonesia. *IndOTaSk* mengumpulkan informasi mengenai tugas-tugas yang dijalankan dan keterampilan yang diperlukan untuk 50 jenis pekerjaan yang paling dicari, yang dipilih dari DPK dan *Outlook Lapangan Pekerjaan Indonesia*.
- **Outlook Kesempatan Kerja Online (*Online Vacancies Outlook*)** mengumpulkan data *online* tentang lowongan kerja dan keterampilan yang dibutuhkan berdasarkan jenis pekerjaan, dari 25 portal kerja dan 100 situs pemberi kerja di Indonesia. Instrumen ini memungkinkan analisis data *real-time* dan memberikan deskripsi yang lebih terperinci mengenai keterampilan yang dibutuhkan pada lowongan pekerjaan yang diumumkan secara *online*. Alat ini dirancang untuk melengkapi, bukan menggantikan, inisiatif-inisiatif lainnya, karena pekerjaan-pekerjaan yang lebih formal dan berketerampilan tinggi lebih banyak ditemukan secara *online*.

Semua inisiatif tersebut membentuk suatu *toolbox* data untuk mengembangkan *dashboard* informasi pasar tenaga kerja dan fungsi-fungsi bimbingan karier dalam sistem informasi pasar tenaga kerja. Mereka memberikan informasi kepada pencari dan pemberi kerja mengenai keterampilan dan jenis pekerjaan yang banyak dicari. Selain itu, fungsi-fungsi tersebut berkontribusi dalam mendukung pembangunan angkatan kerja dan membantu para pembuat kebijakan untuk menentukan arahan investasi yang berhubungan dengan program-program pelatihan, serta insentif untuk program-program magang.

Bank Dunia juga sedang menyiapkan sebuah laporan pendamping yang berisi rekomendasi-rekomendasi untuk pengembangan *dashboard* informasi pasar tenaga kerja, yang akan menggabungkan informasi yang telah disebutkan di atas dengan informasi lainnya. Laporan tersebut akan memberikan pelajaran-pelajaran menyeluruh dari keempat upaya pengumpulan data pilot tersebut.

dapatan tinggi (kotak 1.1). Seperti laporan ini, metodologi dan hasil-hasil utama dari setiap kegiatan pilot tersebut akan didiskusikan dalam laporan terpisah, dengan tujuan sebagai sumber informasi bagi upaya-upaya pemerintah Indonesia dalam mengembangkan *dashboard* intelijen pasar tenaga kerja yang disiapkan untuk penyusunan platform baru.

Laporan Teknis ini menjelaskan metodologi yang digunakan untuk mengembangkan pilot Survei Pekerjaan dan Kesempatan Kerja (SPKK), serta menggambarkan potensi penggunaan data. Laporan ini melengkapi Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek, yang menyajikan informasi statistik pekerjaan dari semua jenis pekerjaan yang disurvei secara lebih terperinci—berdasarkan Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia (KBJI) 4 digit—dan ditujukan bagi para pengguna akhir, praktisi, maupun pembuat kebijakan. Pilot SPKK dikembangkan sebagai bukti konsep (*proof of concept*) yang akan ditingkatkan skalanya oleh pemerintah Indonesia. SPKK dirancang sebagai instrumen gabungan antara survei pekerjaan dan struktur upah dengan survei lowongan pekerjaan. Bagian selanjutnya dalam laporan ini akan menjelaskan rincian pendekatan metodologi yang digunakan.

Laporan ini memperkenalkan Skor Prospek Pekerjaan Jangka Pendek yang digunakan untuk mengidentifikasi pekerjaan dengan prospek yang lebih baik. Laporan pendamping akan membahas secara terperinci mengenai 10 indikator permintaan pekerjaan di tingkat spesifikasi yang berbeda-beda (level 1, 2, 3, dan 4 digit). Indikator-indikator tersebut dipilih secara khusus untuk menilai kondisi pekerjaan terbaru di Indonesia dan harus diinterpretasikan secara menyeluruh.⁸ Tiap pekerjaan

memiliki sebuah skor yang memberikan inti sari informasi dari indikator-indikator tersebut, serta mengelompokkan jenis-jenis pekerjaan di level 4 digit ke dalam kategori cerah, redup, stabil, dan ditandai. Skor tersebut sebaiknya diterjemahkan sebagai proyeksi permintaan pekerjaan jangka pendek. Dengan asumsi bahwa perubahan permintaan pekerjaan cenderung bergerak lambat,⁹ indikator-indikator tersebut dapat dianggap sebagai proyeksi-proyeksi jangka pendek.

Pesan terpenting dari hasil analisis adalah bahwa jenis-jenis pekerjaan yang dinilai memiliki prospek yang cerah di Indonesia tidak selalu berasal dari sektor-sektor dengan nilai tambah tinggi ataupun yang memerlukan kualifikasi tinggi. Walaupun benar bahwa jenis-jenis pekerjaan dengan prospek cerah memiliki upah yang lebih tinggi dan cenderung lebih banyak dicari baik di sektor-sektor jasa bernilai tambah tinggi dan manufaktur ataupun oleh perusahaan-perusahaan besar, namun hal tersebut bukan merupakan kriteria utama. Hal serupa juga terjadi di negara-negara lain. 9 dari 42 pekerjaan dalam kategori cerah di laporan ini, dicari oleh perusahaan-perusahaan yang beroperasi di sektor bernilai tambah rendah, yang cenderung berskala kecil dan bersifat informal. 18 dari 42 jenis pekerjaan cerah hanya memiliki persyaratan pendidikan minimum, walaupun dicari oleh perusahaan dari sektor bernilai tambah tinggi. Temuan penting tersebut menunjukkan bahwa perjalanan transformasi struktural perekonomian Indonesia dan implikasinya terhadap pasar tenaga kerja masih panjang. Dalam proses ini, sangat penting untuk mengatasi kendala pada sisi permintaan dan penawaran secara bersamaan.

2. Metodologi





Survei-survei Permintaan Pekerjaan merupakan Elemen Dasar dari berbagai Sistem Informasi Pasar Tenaga Kerja

Survei Pekerjaan dan Kesempatan Kerja (SPKK) adalah bagian dari serangkaian **toolbox data yang ditujukan untuk memantau tren-tren jangka panjang pada permintaan tenaga kerja secara komprehensif dan terperinci.** Secara lebih spesifik, SPKK menyediakan data yang digunakan untuk menghasilkan skor prospek pekerjaan jangka pendek yang seiring waktu dapat memberikan proyeksi jangka panjang untuk menangkap perubahan-perubahan demografis. SPKK mengumpulkan data terperinci mengenai persediaan dan arus ketenagakerjaan pada jenis-jenis pekerjaan yang didefinisikan secara spesifik, dengan tingkat keakuratan yang tidak ditemukan di instrumen survei lain. Penerapan data secara luas dapat membantu menjawab serangkaian pertanyaan: Pekerjaan apa saja yang paling umum di Indonesia? Seberapa besar kenaikan permintaan tenaga kerja pada pekerjaan-pekerjaan yang didefinisikan secara spesifik? Di wilayah dan sektor mana saja yang pekerjaan berprospek cerahnya mengalami perkembangan, dan di mana pekerjaan berprospek redup mengalami penurunan?

Negara-negara melakukan investasi pada survei permintaan pekerjaan serupa karena pemantauan permintaan pe-

kerja merupakan bagian yang sangat penting dari sistem informasi pasar tenaga kerja dan kebijakan pembangunan angkatan kerja. Sebagian besar negara tersebut mengumpulkan data-data serupa secara rutin. Sebagian negara lain menggunakan sumber-sumber data tradisional (survei, sensus, data administratif) dan beberapa negara melengkapi sumber tersebut dengan *big data* secara *real-time* (data lowongan pekerjaan *online*). Oleh sebab itu, jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di atas telah dimutakhirkan secara berkala. Setelah instrumen-instrumen data siap, kumpulan data pekerjaan selama beberapa periode dapat digunakan untuk memperkirakan permintaan tenaga kerja jangka menengah dan panjang.

Pengguna informasi pasar tenaga kerja beragam dan terdiri dari pelajar, pekerja, perusahaan, pembuat kebijakan, serta praktisi yang terlibat dalam bimbingan karier dan konsultasi pekerjaan. Data tersebut perlu dianalisis dan disiapkan agar dapat mudah dimengerti oleh masing-masing pengguna tersebut. Biasanya, tanggung jawab tersebut jatuh kepada *labor market observatory (LMO)* atau lembaga pengamatan pasar tenaga kerja.¹⁰ *LMO* bekerja sama dengan para peneliti, ahli statistik,

Kotak 2.1

Contoh-contoh *Labor Market Observatory (LMO)* di Seluruh Dunia

Labor market observatory (LMO) mengagregasi, menganalisis, dan menyortir informasi tentang tren-tren pasar tenaga kerja untuk membantu para pelajar, pencari kerja, penyedia pelatihan, pemberi kerja, serta pembuat kebijakan saat ini dan di masa depan untuk mengambil keputusan terinformasi terkait pengembangan keterampilan. Mereka menganalisis dan memantau tren-tren persediaan dan permintaan tenaga kerja untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian. Untuk dapat berfungsi dengan baik, *LMO* harus memiliki akses ke data pasar tenaga kerja dari berbagai sumber yang beragam, berkolaborasi dengan lembaga-lembaga lain, memiliki infrastruktur statistik yang baik, serta merespons permintaan penggunanya. Berikut ini adalah contoh-contoh *LMO* yang diakui secara internasional:

Mi Futuro (Chile) mengumpulkan informasi dari lembaga-lembaga pendidikan tentang lulusan-lulusan dan mencocokkannya dengan data dari administrasi pajak dan dana pensiun untuk menyajikan informasi publik mengenai pendapatan lulusan program-program profesional dan teknik.

Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES) dan Observatorio Laboral para la Educación (OLE) (Kolombia) memberikan informasi untuk membantu keluarga-keluarga mengevaluasi kualitas dan potensi manfaat dari berbagai program studi. *SNIES* adalah suatu sistem informasi komprehensif tentang pendidikan tinggi, sedangkan *OLE* memberikan informasi tentang karakteristik lulusan dan hasil-hasil pasar tenaga kerja (pendapatan dan tingkat perekrutan).

Labor Market Information Portal (Australia) memiliki data pasar tenaga kerja terbaru di tingkat nasional, negara bagian, regional, dan lokal untuk membantu masyarakat dalam memahami pasar tenaga kerja setempat.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Perancis) menganalisis data pasar tenaga kerja yang menyajikan hasil penelitian dan statistik tentang area pekerjaan, lapangan pekerjaan, dan pelatihan vokasi.

Occupational Employment Statistics (Amerika Serikat), sebuah program dari Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat yang mengeluarkan estimasi lapangan pekerjaan dan upah per tahun untuk lebih dari 800 jenis pekerjaan di tingkat nasional, negara bagian, dan area metropolitan/non metropolitan. Estimasi nasional untuk pekerjaan di industri-industri spesifik juga tersedia.

Denmark Employment Statistics (Denmark) mengeluarkan statistik dan analisis pasar tenaga kerja dengan menggunakan berbagai macam sumber data (kabupaten/kota, pusat pekerjaan, daftar perusahaan, kesejahteraan sosial, serta imigrasi). Data *time series* dapat disesuaikan berdasarkan, misalnya, jenis kelamin, usia, dan wilayah.

Skills Panorama (European Centre for the Development of Vocational Training [CEDEFOP]) adalah sebuah instrumen *online* yang memberikan data, informasi, dan intelijen tentang keterampilan yang dibutuhkan di berbagai negara, jenis pekerjaan, dan sektor di seluruh wilayah negara anggota Uni Eropa. Instrumen tersebut mengumpulkan beberapa basis data untuk memantau keterampilan dan pekerjaan, termasuk Prediksi Keterampilan, Pantauan Pekerjaan Eropa, dan Survei Keterampilan dan Pekerjaan dari *CEDEFOP*, Survei Angkatan Kerja Uni Eropa, dan Program Penilaian Internasional untuk Kompetensi Orang Dewasa dan *PISA* dari *OECD*, dan lain-lain.

Sumber: Berdasarkan informasi dari Rutkowski, de Paz, dan Levine 2018; Sorensen dan Mas 2016.

psikolog, ahli pemasaran, serta ahli komunikasi untuk menyampaikan informasi dengan cara yang paling tepat bagi pembaca tersebut. Kotak 2.1 menjelaskan beberapa pengalaman *LMO-LMO* di seluruh dunia.

Secara khusus, para pembuat kebijakan dapat menggunakan data tersebut untuk merancang dan memantau kebijakan dan program pembangunan tenaga kerja. Pada level tertinggi, data

tersebut merupakan masukan bagi rancangan upaya-upaya dan kebijakan pembangunan secara keseluruhan, guna mengatasi segala hambatan pertumbuhan persediaan dan permintaan tenaga kerja di sektor-sektor ekonomi prioritas. Informasi tersebut dapat berpengaruh pada perencanaan anggaran untuk memastikan agar sistem pendidikan siap melayani bidang-bidang pendidikan yang berhubungan dengan jenis pekerjaan yang banyak dicari. Hal

tersebut juga dapat memberikan informasi kepada perencanaan insentif keuangan bagi para perusahaan, pelajar, dan pencari kerja agar mereka berinvestasi di bidang-bidang pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan. Pada dunia kerja, pembimbing karier dan konsultan pencarian kerja dapat menggunakan informasi tersebut untuk memberikan saran yang baik bagi pemuda dan pencari kerja mengenai pilihan-pilihan pendidikan dan pelatihan, serta upaya-upaya pencarian kerja.

Pergeseran permintaan pada pekerjaan dapat diukur melalui beberapa jenis instrumen data dengan kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Jenis survei yang paling banyak digunakan untuk tujuan tersebut adalah survei jenis dan struktur pekerjaan atau survei pekerjaan struktural. Survei-survei tersebut berupaya menggambarkan struktur jabatan dalam perusahaan, mengamati jenis-jenis pekerjaan yang didefinisikan secara spesifik (umumnya pada klasifikasi pekerjaan 4 digit), serta mengumpulkan informasi tentang ketenagakerjaan, upah, dan pendidikan. Data tersebut melengkapi survei-survei perusahaan dan rumah tangga lainnya, serta merupakan sumber informasi utama untuk proyeksi pekerjaan. Instrumen-instrumen tersebut sebaiknya dikaji secara menyeluruh, karena saling melengkapi satu sama lain.

Survei-survei di tingkat perusahaan sangat cocok untuk memantau dinamika pekerjaan. Pertama, para pemberi kerja mengetahui dengan baik pekerjaan-pekerjaan yang dibutuhkan untuk menghasilkan keluaran tertentu. Oleh sebab itu, mereka juga mengetahui kenaikan dan penurunan jumlah pekerjaan yang terjadi dan menyusun rencana untuk menghadapi perubahan selanjutnya. Informasi tersebut dapat dikaitkan dengan karakteristik perusahaan agar proses-proses yang mendasari perubahan tersebut dapat dipahami (lihat bagian 5 tentang faktor pendorong prospek pekerjaan jangka pendek). Sebagai contoh, suatu pekerjaan dapat mengalami peningkatan karena pengenalan teknologi baru di perusahaan, atau suatu pekerjaan da-

pat menghilang karena integrasi perusahaan ke dalam rantai nilai global yang dapat menyebabkan tergantinya pekerjaan-pekerjaan di sebagian proses produksi.

Sebagai tambahan, survei perusahaan dapat dirancang untuk mencakup keseluruhan perekonomian atau sektor-sektor utama. Beberapa negara, seperti Amerika Serikat, mengumpulkan data perusahaan agar dapat mewakili keseluruhan perekonomiannya; yang lainnya, seperti Singapura, hanya mengumpulkan data pada sektor-sektor prioritas. Walaupun memiliki data yang bisa merepresentasikan negara dinilai lebih baik, namun fleksibilitas juga penting karena pelaksanaan survei dapat memakan biaya yang tinggi. Survei menjadi panjang karena harus mencakup struktur jabatan dalam perusahaan dan perlu memiliki sampel yang besar agar dapat memperoleh kekuatan statistik yang memadai untuk mengukur permintaan pekerjaan secara akurat di tingkat industri maupun lokal. Tergantung dari tujuan utama survei, pelaksanaan survei sektoral dapat menjadi kompromi yang masuk akal dan dapat mengarah ke pengelolaan implementasi survei yang berbeda. Sebagai contoh, di Singapura, pengumpulan data survei permintaan pekerjaan dan keterampilan sektoral merupakan tugas dewan yang bertanggung jawab atas keterampilan sektoral tersebut. Di Amerika Serikat, Biro Statistik Tenaga Kerja (*Bureau of Labor Statistics, BLS*) bertanggung jawab atas tugas tersebut.

Kekurangan utama dari survei perusahaan adalah potensi tidak tercakupnya sektor ekonomi informal. Seperti survei-survei perusahaan lainnya, kerangka penentuan sampel survei pekerjaan dan struktur upah diambil dari sensus ekonomi yang mungkin tidak mencakup perusahaan-perusahaan informal, yaitu perusahaan yang tidak resmi terdaftar untuk menjalankan usahanya. Tingkat ketiadaan informasi tersebut bervariasi antar negara, tergantung dari tingkat informalitas dan cakupan sektor informal dalam sensus perekonomian. Contohnya, sensus pereko-

mian Indonesia memberikan cakupan yang cukup baik atas perusahaan-perusahaan non pertanian formal dan informal. Kabar baiknya adalah tingkat bias yang terjadi dapat diukur dengan membandingkan persentase tenaga kerja yang masuk ke dalam survei ini dengan keseluruhan angkatan kerja yang diukur pada survei populasi dan angkatan kerja.

Survei pekerjaan dan upah biasanya dilengkapi dengan survei lainnya. Survei-survei tersebut meliputi (a) survei kesempatan kerja yang menggambarkan dinamika pekerjaan jangka pendek dan umumnya tidak diagregasikan berdasarkan jenis pekerjaan; (b) survei persyaratan pendidikan yang mengeksplorasi persyaratan pendidikan tiap jenis pekerjaan; (c) survei keterampilan yang bertujuan mengukur kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, serta keterampilan dalam tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan tersebut; (d) survei perusahaan-karyawan untuk menyelidiki lebih lanjut mengenai kaitan antara keterampilan dengan produktivitas; dan (e) data longitudinal dari survei angkatan kerja dan survei perusahaan-karyawan untuk mengeksplorasi pemetaan transisi dan karier. Negara-negara yang mengumpulkan survei di tingkat nasional biasanya memiliki semua instrumen tersebut. Sementara negara lain yang mengumpulkan data di tingkat sektoral umumnya mengembangkan survei gabungan yang mencakup sejumlah dimensi di atas ke dalam satu instrumen survei.

Lampiran A mendiskusikan praktik-praktik terbaik jenis-jenis survei tersebut dari seluruh dunia.

Survei Pekerjaan dan Kesempatan Kerja Indonesia (SPKK)

SPKK dirancang untuk melacak pergeseran permintaan pekerjaan, mengidentifikasi pekerjaan yang menjadi sumber lapangan pekerjaan utama, mengamati pertumbuhan atau penurunan pekerjaan, serta menghasilkan prediksi-prediksi jangka pendek. Rancangan SPKK diambil dari pengalam-

an *OES* dan *JOLTS* di Amerika Serikat. Rancangan SPKK tersebut merupakan gabungan antara survei struktur pekerjaan dengan survei lowongan, serta mengambil pengalaman survei-survei gabungan serupa di Georgia dan Mongolia. Survei ini adalah satu dari berbagai instrumen yang sedang dipilotkan untuk menguji konsep dan mengembangkan *toolbox* pengumpulan data untuk perencanaan pembangunan tenaga kerja Indonesia.

SPKK mengumpulkan informasi pekerjaan perusahaan saat ini, serta perubahan permintaan jangka pendek di tingkat pekerjaan. Pertanyaannya mencakup karakteristik perusahaan (termasuk sektor pada KBLI 5 digit), deskripsi pekerjaan saat ini (misalnya, jenis kontrak dan karyawan), informasi persediaan lapangan pekerjaan per jenis pekerjaan (termasuk tingkat pendidikan dan upah), informasi arus lapangan pekerjaan per jenis pekerjaan (termasuk lowongan yang belum dibuka, lowongan yang sedang dibuka, kebutuhan perekrutan dan kesulitan setahun terakhir, pertumbuhan dan penurunan lapangan pekerjaan setahun terakhir, dan rencana pertumbuhan dan pengurangan lapangan pekerjaan tahun depan), serta kegiatan pelatihan perusahaan (Lampiran H berisi kuesioner lengkap). Tiap jenis pekerjaan diberi kode level 4 digit sesuai dengan KBJI 2014.

SPKK merupakan sampel representatif beberapa sub-kelompok ekonomi pada wilayah-wilayah terpilih di Indonesia. Sub-kelompok ekonomi tersebut tersebar pada (a) usaha jasa bernilai tambah tinggi terpilih; (b) usaha jasa bernilai tambah rendah yang strategis bagi pertumbuhan Indonesia; serta (c) industri manufaktur.¹¹ Sektor-sektor tersebut dipilih karena sejalan dengan sektor-sektor prioritas pertumbuhan Indonesia: sektor manufaktur adalah pencipta pekerjaan yang baik dan pariwisata adalah penghasil proporsi pekerjaan yang besar meskipun berketerampilan rendah. Kotak 2.2 memberikan rincian kerangka penentuan sampel, ukuran sampel, serta aspek pengumpulan data lainnya.

Aspek-aspek rancangan survei dan pengumpulan data

Kerangka sampel dibangun dengan menggunakan Direktori Sensus Ekonomi 2016 untuk kelompok usaha jasa dan Direktori Industri Perusahaan Manufaktur Menengah dan Besar untuk kelompok manufaktur. Sampel tersebut dirancang agar representatif di tingkat sub-kelompok, dengan stratifikasi berdasarkan kegiatan ekonomi (kode KBLI), cakupan geografis, dan skala usaha (menggunakan definisi BPS tentang perusahaan mikro, kecil, menengah, dan besar).

Parameter yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel adalah proporsi tingkat lowongan (*vacancy rate*) yang diantisipasi. Berdasarkan perbandingan dengan negara lain yang telah memiliki tingkat lowongan, parameter tersebut secara hipotetis ditetapkan di 5 persen karena Indonesia belum memiliki parameter tersebut. Parameter tersebut ditentukan dengan metode penentuan sampel dua tahap dengan tingkat keyakinan 95% (), tingkat respons yang diantisipasi sebesar 80 persen, dan *margin of error* 2 persen.¹² Di tahap pertama, kabupaten-kabupaten dipilih dengan metode *multivariate probability proportional to size (MPPS)*; di tahap kedua, perusahaan-perusahaan dipilih sesuai dengan populasi target melalui metode penentuan sampel sistematis (lihat Tabel 2.1). Ukuran sampel ditetapkan cukup tinggi agar representatif di tingkat perusahaan dengan *relative standard error (RSE)*¹³ sekitar 18 persen untuk perusahaan jasa dan 20 persen untuk perusahaan manufaktur. Ini memberikan estimasi yang cukup akurat, disajikan dalam persentase, tentang seberapa besar kemungkinan estimasi survei melenceng dari populasi sebenarnya. Estimasi dengan *RSE* yang tinggi mungkin memiliki kesalahan penentuan sampel yang tinggi dan harus diterjemahkan dengan hati-hati. BPS umumnya mempublikasikan data dengan *RSE* di bawah 25 persen, tapi batas persentase bisa saja lebih tinggi, tergantung dari seberapa unik variabel yang bersangkutan. Misalnya, untuk survei terkait penyakit yang sangat langka, *RSE* sampai dengan 40 persen mungkin dapat digunakan.¹⁴

Oleh karena SPKK adalah survei pilot yang dikembangkan berdasarkan asumsi variabel-variabel utama yang belum pernah dikumpulkan, maka untuk Indonesia, *standard error*-nya ternyata lebih tinggi daripada rekomendasi *RSE* untuk estimasi pekerjaan dan lowongan yang kuat dalam KBJI 4 digit (Lampiran B mencakup proporsi jenis-jenis pekerjaan dengan indikator *RSE* tinggi). Untuk menggambarkan ukuran survei pilot ini, SPKK Indonesia dapat dibandingkan dengan *OES* yang dijalankan di Amerika Serikat. SPKK mencakup setidaknya 31 persen lapangan pekerjaan di sampel sub-sektor, sedangkan jumlah tanpa bobot (*unweighted sum*) lapangan pekerjaan di *OES* mencapai 58 persen dari total lapangan pekerjaan nasional.¹⁵ Oleh karena itu, pada fase pilot ini, survei tidak mungkin mencakup semua jenis pekerjaan, namun tetap mampu menunjukkan tren-tren yang memengaruhi pekerjaan-pekerjaan teratas dalam sub-sektor yang diikutsertakan.¹⁶ Kekurangan terbesar dari ukuran sampel yang kecil adalah analisis tidak dapat dilaksanakan pada unit-unit geografis lokal.

SPKK berhasil mewawancarai 3.839 perusahaan. Survei dilaksanakan antara Desember 2018 dan Maret 2020.¹⁷ Pewawancara merekam respons dalam laptop menggunakan teknologi *CAPI*. Dengan demikian, data dimasukkan langsung menggunakan program pemasukan data yang sudah dirancang sebelumnya. Konsisten dengan rancangan sampel, sebagian besar perusahaan yang disurvei berlokasi di pulau Jawa: provinsi yang paling relevan antara lain adalah DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Jawa Timur (masing-masing dengan 30,6 persen, 23,3 persen, dan 23,4 persen perusahaan yang berlokasi di sana) serta, pada tingkat yang lebih rendah, Jawa Tengah (dengan 11,8 persen perusahaan yang berlokasi di sana).

Tab. 2.1

Kerangka Sampling dan Cakupan SPKK

Kelompok	Cakupan geografis dan skala perusahaan	Sub-kelompok	Perusahaan yang disurvei	Target survei	% Cakupan
Usaha jasa bernilai tambah tinggi	Jawa dan Bali Menengah dan besar	Teknologi informasi dan komunikasi	233	250	93.2
		Keuangan dan bisnis lainnya	631	630	100.1
		Pengangkutan dan pergudangan	390	400	97.5
		Konstruksi	205	220	93.2
		Total kelompok	1,459	1,500	97.3
Usaha jasa bernilai tambah rendah	Jawa dan Bali Semua skala	Ekonomi kreatif	1,022	1,000	102.2
		Pariwisata	518	500	103.6
		Total kelompok	1,540	1,500	102.7
Industri manufaktur	Sumatra Utara, Jawa Barat, Banten, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Sulawesi Selatan Menengah dan besar	Makanan dan minuman	222	245	90.6
		Tekstil dan produk tekstil	263	265	99.2
		Kimia	200	220	90.9
		Elektronik	57	120	47.5
		Otomotif	98	150	65.3
Total kelompok	840	1,000	84.0		
Total			3,839	4,000	96.0

Sumber: Data SPKK.

Pengguna informasi pasar tenaga kerja beragam dan terdiri dari **pelajar, pekerja, perusahaan, pembuat kebijakan, serta praktisi** yang terlibat dalam bimbingan karier dan konsultasi pekerjaan.



3. Panorama Perusahaan dan Lapangan Pekerjaan



Oleh karena SPKK merupakan survei pilot, bagian laporan ini akan menjelaskan karakteristik perusahaan dan lapangan pekerjaan, dengan tujuan untuk melakukan validasi terhadap rancangan penentuan sampel survei dan pesan-pesan dari publikasi lainnya. Bagian ini secara singkat membandingkan hasil SPKK dengan survei-survei lain yang representatif di tingkat nasional, dan menemukan hasil yang konsisten secara keseluruhan.¹⁸ Namun, ini bukanlah perbandingan satu lawan satu karena pilot SPKK belum mencakup keseluruhan perekonomian. Dalam kasus-kasus tertentu, hal ini dapat menjadi sumber kekhawatiran, dan harus dicatat. Untuk analisis lebih terperinci dari sumber-sumber data alternatif tersebut, lihat Bank Dunia (akan datang).

Hal yang lebih penting adalah survei pilot memberikan informasi untuk mengukur perputaran tenaga kerja dan indikator pasar tenaga kerja lain yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya. Pengukuran perputaran tenaga kerja merupakan dimensi yang penting, karena memberikan indikasi bagi sebagian pekerja yang membutuhkan dukungan pencarian kerja. Sementara indikator-indikator lainnya adalah yang terkait dengan variasi jenis keterampilan atau pekerjaan di perusahaan. Rincian lebih lanjut tentang karakteristik pekerja dapat ditemukan di Lampiran C.



Panorama Perusahaan

Sebagian besar perusahaan adalah usaha skala mikro di bidang jasa bernilai tambah rendah, tapi mereka bukanlah pencipta lapangan pekerjaan yang utama ataupun pekerjaan-pekerjaan berproduktivitas tinggi.¹⁹ 90,4 persen perusahaan yang diwawancarai adalah usaha mikro, namun mereka hanya mempekerjakan 37,4 persen dari total pekerja dalam sampel. Hasil tersebut konsisten dengan, tapi lebih mencolok, daripada hasil sensus ekonomi 2016.²⁰ Analisis survei manufaktur menunjukkan bahwa perusahaan mikro sektor manufaktur memiliki produktivitas rendah (hanya berkontribusi 6,2 persen terhadap total nilai tambah), tidak bertumbuh (hanya 4,1 persen yang menjadi perusahaan kecil dan 0,4 persen yang menjadi perusahaan menengah), serta mempekerjakan kurang dari seperempat dari total pekerja Indonesia (23,0 persen) (Bank Dunia, akan datang).

Sebaliknya, beberapa perusahaan jasa bernilai tambah tinggi dan manufaktur dapat menghasilkan pekerjaan dalam jumlah besar. Proporsi perusahaan dalam dua kelompok ekonomi ini cukup kecil dibandingkan dengan keseluruhan perusahaan (masing-masing 4,8 persen dan 0,3 persen), namun mempekerjakan jumlah pekerja yang signifikan (masing-masing 24,2 persen dan 15,3 persen). Perusahaan-perusahaan ini umumnya sudah lama berdiri, —khususnya di manufaktur, rata-rata 40 tahun sejak aktivitas pertama—dan berstruktur perseroan terbatas, suatu tanda formalitas dan biasanya cenderung lebih patuh terhadap peraturan ketenagakerjaan dan memberikan pekerjaan yang berkualitas.

Panorama Ketenagakerjaan

Tempat seseorang bekerja lebih penting daripada pekerjaan dan dasar pelatihannya. Di Indonesia, seperti ditunjukkan dalam studi lainnya, ukuran perusahaan dan aktivitas perusahaan adalah penentu upah yang lebih penting daripada pencapaian pendidikan atau jenis pekerjaan yang dipilih.²¹ Operator pabrik dengan pendidikan di ba-

wah sekolah menengah, yang bekerja di perusahaan manufaktur besar dapat memiliki pendapatan yang sama, atau bahkan lebih tinggi, daripada lulusan universitas yang bekerja di perusahaan jasa kecil bernilai tambah rendah. Sayangnya, terdapat variasi yang sangat besar dalam upah dan aspek-aspek pekerjaan lain di seluruh kelompok karakteristik perusahaan.

Meskipun sebagian besar pekerja dalam sampel merupakan karyawan penuh yang berpendidikan rendah, terdapat beberapa variasi pada perusahaan-perusahaan dengan karakteristik tersebut. Sebagian besar pekerja (95,3%) adalah karyawan penuh dan digaji langsung oleh perusahaan. Perusahaan perdagangan grosir memiliki proporsi pekerja paruh waktu yang lebih tinggi (11,3%). Perempuan secara umum kurang terwakili, dengan proporsi 41,3 persen dari semua pekerja. Sebagian besar pekerjaan, terutama di perusahaan yang lebih kecil, memiliki persyaratan yang cukup rendah. Hampir dua pertiga pekerjaan di usaha jasa bernilai tambah rendah tidak memiliki persyaratan pendidikan dan 16,7 persen lainnya hanya memerlukan ijazah SMP. Lebih dari dua pertiga pekerjaan adalah yang berketerampilan sedang, dan proporsi Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan mencapai hampir sepertiga dari semua pekerja (29,6%).

Upah meningkat sesuai dengan ukuran perusahaan, dan perusahaan dengan produktivitas lebih tinggi membayar upah yang juga lebih tinggi. Rincian upah median berdasarkan ukuran perusahaan dan jenis pekerjaan menunjukkan bahwa perusahaan besar membayar upah yang lebih tinggi di semua jenis pekerjaan. Sesuai perkiraan, kecuali pada perusahaan mikro, pekerjaan berketerampilan tinggi—seperti manajer, profesional, teknisi dan asisten profesional—dibayar lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan berketerampilan rendah. Hal ini konsisten dengan hasil positif investasi modal manusia dan penyesuaian upah terhadap produktivitas. Ukuran perusahaan adalah faktor penting dalam penentuan upah: pekerja berketerampilan tinggi yang dipekerjakan di per-

usaha mikro dengan produktivitas rendah cenderung berpenghasilan lebih rendah daripada pekerja berketerampilan rendah di perusahaan besar. Upah median pada perusahaan jasa bernilai tambah rendah, terlepas dari sektornya, lebih rendah daripada perusahaan jasa bernilai tambah tinggi dan manufaktur.

Penciptaan dan Penghilangan Pekerjaan

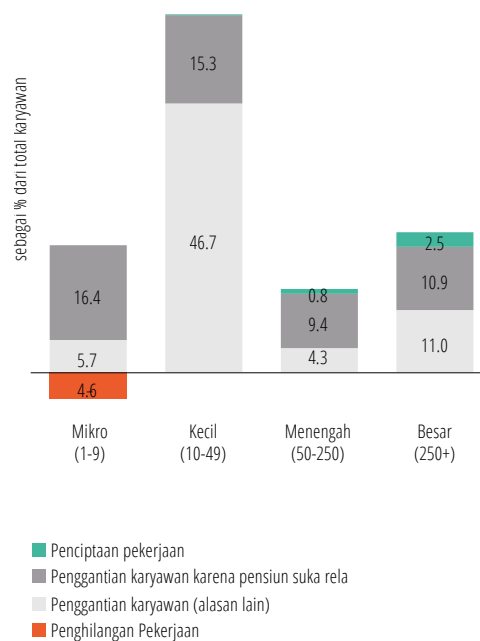
Pekerjaan di perusahaan menengah dan besar, serta di perusahaan yang sangat baru dan sangat lama berdiri cenderung memiliki prospek yang lebih baik. Perusahaan-perusahaan dengan karakteristik tersebut lebih cenderung meningkatkan jumlah lapangan pekerjaan. Meskipun tingkat perputaran pekerjaan, penciptaan lapangan pekerjaan bersih, dan penghilangan pekerjaan bersih juga berkaitan erat dengan aktivitas ekonomi atau si-

fat pekerjaan, ukuran perusahaan tetap menjadi salah satu faktor terpenting. Bagian selanjutnya dalam laporan ini akan membahas variasi indikator-indikator tersebut di seluruh kategori karakteristik perusahaan. Tahun lalu, pengurangan pekerjaan bersih adalah sebesar 1,1 persen.²² Pola yang menarik muncul ketika mempelajari proses perekrutan dan pemutusan hubungan kerja di seluruh kategori karakteristik perusahaan (gambar 3.1.a).²³ Perusahaan mikro lebih cenderung mengurangi pekerjaan (-4,6 persen), sedangkan perusahaan kecil, menengah, dan besar lebih cenderung menciptakannya (masing-masing 0,1 persen, 0,8 persen, dan 2,5 persen). Penghilangan pekerjaan di perusahaan mikro terjadi di sektor manufaktur ekonomi kreatif,²⁴ TIK, serta keuangan dan bisnis lainnya. Perusahaan kecil memiliki jumlah pekerja yang stabil tetapi tingkat perputaran-nya tinggi: mereka mengganti rata-rata 62 persen dari semua karyawan setiap

Gambar 3.1

Perusahaan yang lebih besar menciptakan pekerjaan, sementara perusahaan mikro mengentaskannya

a. Penciptaan atau penghilangan pekerjaan, berdasarkan ukuran perusahaan



b. Penciptaan atau penghilangan pekerjaan, berdasarkan sektor perusahaan



Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: NTT = nilai tambah tinggi. NTR = nilai tambah rendah.

tahunnya. Hal ini sebagian besar terjadi pada perusahaan di sektor akomodasi dan makanan, yang cenderung sangat musiman. Perusahaan formal yang lebih besar menciptakan lebih banyak pekerjaan. Sebagian besar pengurangan pekerjaan ditemukan pada perusahaan yang sudah beroperasi antara 6 sampai 20 tahun sejak kegiatan pertama. Perputaran pekerjaan juga lebih tinggi pada perusahaan-perusahaan usia menengah (gambar 3.2.a).

Perusahaan manufaktur di sektor tekstil serta makanan dan minuman juga menciptakan lebih banyak pekerjaan baru. Tingkat penciptaan lapangan pekerjaan bersih masing-masing adalah 3,5 persen dan 6,6 persen. Hal ini konsisten dengan sektor teratas tahun 2013–14 dalam hal penciptaan lapangan pekerjaan bersih, yaitu sektor padat karya dan teknologi

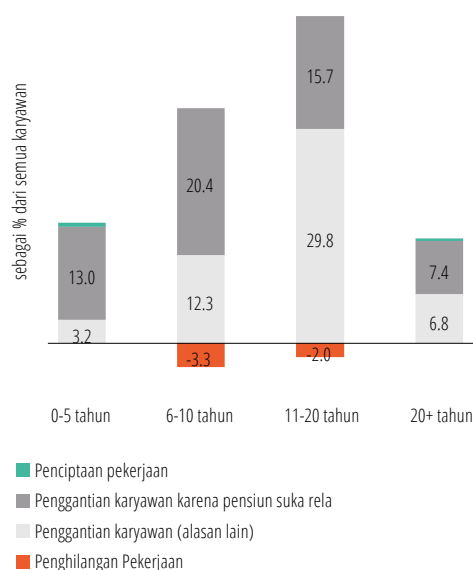
rendah (Bank Dunia, akan datang).²⁵ Di dalam kelompok manufaktur, perusahaan SPKK di sektor kimia dan elektronik juga menciptakan lapangan pekerjaan, tetapi mereka menyerap lebih sedikit pekerja (gambar 3.1.b). Penciptaan lapangan kerja juga terjadi di kelompok jasa bernilai tambah rendah: perusahaan perdagangan grosir dan eceran serta penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum menciptakan lapangan pekerjaan, masing-masing 1,6 persen dan 1,4 persen. Hal ini membawa tanda-tanda positif, karena analisis pekerjaan di Indonesia baru-baru ini menemukan bahwa sektor manufaktur dan jasa (terutama dalam perdagangan grosir dan eceran, restoran, dan hotel) merupakan salah satu kontributor utama pertumbuhan pekerjaan kelas menengah selama dekade terakhir. (Bank Dunia, akan datang).

Gambar 3.2

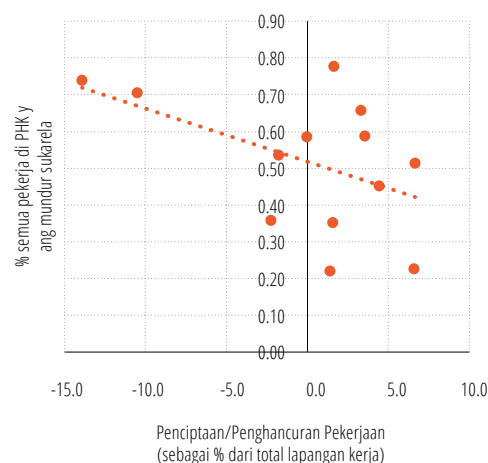
Penciptaan lapangan kerja terjadi di perusahaan baru atau sangat lama,

dan pekerja tampaknya bersedia berhenti ketika diamati terjadi penghilangan pekerjaan yang tinggi

a. Penciptaan atau penghilangan pekerjaan, berdasarkan umur perusahaan



b. Korelasi antara perubahan pekerjaan dan proporsi pekerja yang diberhentikan dan mundur secara sukarela



Sumber: Berdasarkan data SPKK.



-4.6 %

perusahaan mikro

lebih cenderung
mengurangi pekerjaan

sedangkan

0.1 %

perusahaan kecil

0.8 %

perusahaan menengah

lebih cenderung menciptakannya

2.5 %

perusahaan besar

4. Dinamika Pekerjaan Jangka Pendek

Bagian ini mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang memiliki prospek jangka pendek yang baik dengan menganalisis seperangkat indikator yang saling melengkapi secara sangat terperinci (KBJI 4 digit). Beberapa indikator perlu dipertimbangkan secara holistik untuk menilai prospek dari suatu pekerjaan. Indikator-indikator tersebut dapat dikelompokkan sebagai: (a) *pekerjaan saat ini*, indikator yang menggambarkan kondisi tingkat lapangan pekerjaan saat ini; (b) *dinamika jangka pendek*, indikator yang mencakup penciptaan dan penghilangan lapangan pekerjaan dalam satu tahun terakhir; (c) *kesempatan kerja*, indikator yang menggambarkan permintaan pemberi kerja saat ini dan akan datang; serta (d) *kelangkaan keterampilan*, indikator yang mencakup pekerjaan yang kekurangan pekerja dengan keterampilan yang sesuai.

Masing-masing kelompok indikator tersebut memberikan informasi yang saling melengkapi dan unik untuk menjelaskan prospek pekerjaan jangka pendek.²⁶ Setelah mendeskripsikan setiap kelompok indikator, informasi tersebut kemudian disintesis menjadi suatu sistem skor yang mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan ke dalam kategori cerah, stabil, redup, dan ditandai. Penjelasan mengenai pekerjaan dalam kategori cerah yang lebih mendalam akan disampaikan di bagian berikutnya, karena jenis-jenis pekerjaan tersebut sebaiknya menjadi fokus kebijakan pembangunan tenaga kerja.





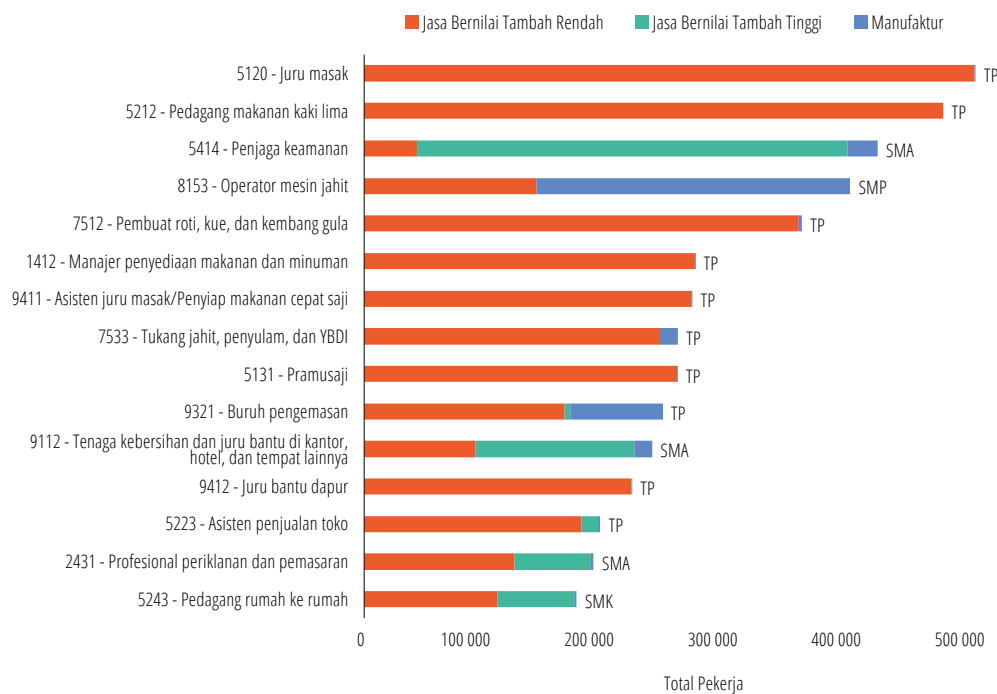
Pekerjaan-pekerjaan Saat Ini

Total permintaan, didefinisikan sebagai jumlah pekerja saat ini ditambah jumlah lowongan yang ada, merupakan indikator penting untuk memahami pekerjaan mana yang memiliki prospek kerja yang baik.²⁷ Mengidentifikasi jenis-jenis pekerjaan tersebut menjadi relevan karena perubahan permintaan, walau hanya sedikit, akan memengaruhi banyak pekerja. Total permintaan saat ini adalah indikator persediaan (*stock indicator*), bukan indikator arus (*flow indicator*). Meskipun tidak memberikan informasi tentang bagaimana suatu jenis pekerjaan akan dibutuhkan di masa depan, indikator ini merupakan dasar analisis pekerjaan dan harus dipertimbangkan. SPKK adalah survei pertama yang mencoba mengestimasi total permintaan pada jenis pekerjaan di tingkat digit yang lebih tinggi.

Sesuai dengan angkatan kerja Indonesia, analisis pekerjaan terperinci menunjukkan bahwa sebagian besar lapangan pekerjaan terkonsentrasi pada pekerjaan berketerampilan rendah dalam kelompok jasa bernilai tambah rendah. Gambar 4.1 menunjukkan 15 pekerjaan teratas dengan jumlah lapangan pekerjaan tertinggi. Bilah yang diberi warna, menunjukkan distribusi lapangan pekerjaan menurut kelompok ekonomi (dengan catatan bahwa hanya mencakup sub-kelompok terpilih yang ada di dalam sampel), dan label di ujung bilah menunjukkan persyaratan pendidikan minimum paling umum untuk suatu pekerjaan. Separuh dari pekerjaan tersebut adalah kegiatan yang berhubungan dengan makanan. Lebih tepatnya, banyak pekerja yang merupakan juru masak (KBJI 5120) dan pedagang makanan kaki lima (KBJI 5212). Hal ini konsisten dengan karakteristik dan tingkat infor-

Gambar 4.1

15 Pekerjaan Teratas dengan Permintaan Tertinggi (Volume Lapangan Kerja)



Label pada bilah: Persyaratan pendidikan

Tanpa syarat pendidikan	TP	Sekolah Menengah Kejuruan	SMK
Sekolah Menengah Pertama	SMP	Master	M
Sekolah Menengah Atas	SMA	Ph.D atau Doktorat	PhD

Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: Label pada bilah menunjukkan persyaratan pendidikan minimum yang paling umum.

malitas perusahaan-perusahaan SPKK: perusahaan di sektor akomodasi dan makan-minum sangat informal dan mempekerjakan hampir 30 persen dari semua pekerja. Sebagian besar perusahaan yang merekrut untuk jenis-jenis pekerjaan tersebut tidak mensyaratkan tingkat pendidikan minimum.

Dari 15 pekerjaan teratas, hanya sedikit pekerjaan yang berada di perusahaan bernilai tambah tinggi, dan merupakan konfirmasi dari pesan laporan-laporan lain bahwa Indonesia masih perlu melakukan industrialisasi dan profesionalisasi. Di perusahaan-perusahaan dengan produktivitas lebih tinggi, pekerjaan yang paling banyak dicari adalah penjaga keamanan (KBJI 5414) yang dipekerjakan di perusahaan jasa bernilai tambah tinggi, dan operator mesin jahit (KBJI 8153) yang dipekerjakan di perusahaan manufaktur. Kedua pekerjaan tersebut membutuhkan setidaknya tingkat pendidikan menengah.

Dinamika Jangka Pendek

Oleh karena permintaan pekerjaan berubah secara relatif perlahan dalam kurun waktu yang lama, perubahan yang diamati baru-baru ini dapat digunakan untuk memperkirakan tren dalam waktu dekat.²⁸ Dinamika jangka pendek menunjukkan seberapa besar penciptaan/penghilangan lapangan pekerjaan pada suatu jenis pekerjaan selama setahun terakhir.²⁹ Pekerjaan dengan dinamika jangka pendek yang baik adalah yang semakin banyak dicari oleh pemberi kerja dalam setahun terakhir, sementara yang tidak dicari atau yang mengalami penurunan permintaan dianggap memiliki dinamika jangka pendek yang buruk. Diasumsikan bahwa dinamika yang diamati selama 12 bulan terakhir akan berlaku dalam 12 hingga 24 bulan mendatang.

Dinamika jangka pendek dapat diukur melalui dua indikator: perubahan lapangan pekerjaan bersih (secara absolut)³⁰ dan tingkat pertumbuhan lapangan pekerjaan (relatif terhadap jumlah pekerjaan) dalam satu tahun terakhir.³¹ Kedua indikator tersebut relevan dan saling melengkapi. **Perubahan lapangan pekerjaan bersih** (*net change in em-*

ployment) membantu mengidentifikasi pekerjaan dengan jumlah penciptaan atau penghilangan pekerjaan tertinggi dalam setahun terakhir, memberikan sinyal untuk jenis-jenis pekerjaan dengan pekerja dalam jumlah besar yang menemukan atau kehilangan pekerjaan (baik secara sukarela atau tidak). Sebaliknya, **persentase bersih tingkat pertumbuhan** (*net percentage growth rate*) menandakan laju terjadinya perubahan (cepat atau lambat). Pekerjaan-pekerjaan dengan tingkat pertumbuhan tinggi perlu dipantau secara ketat, terutama untuk melihat apakah tren-tren tersebut dapat dipertahankan dan digeneralisasikan ke pasar tenaga kerja di masa depan.

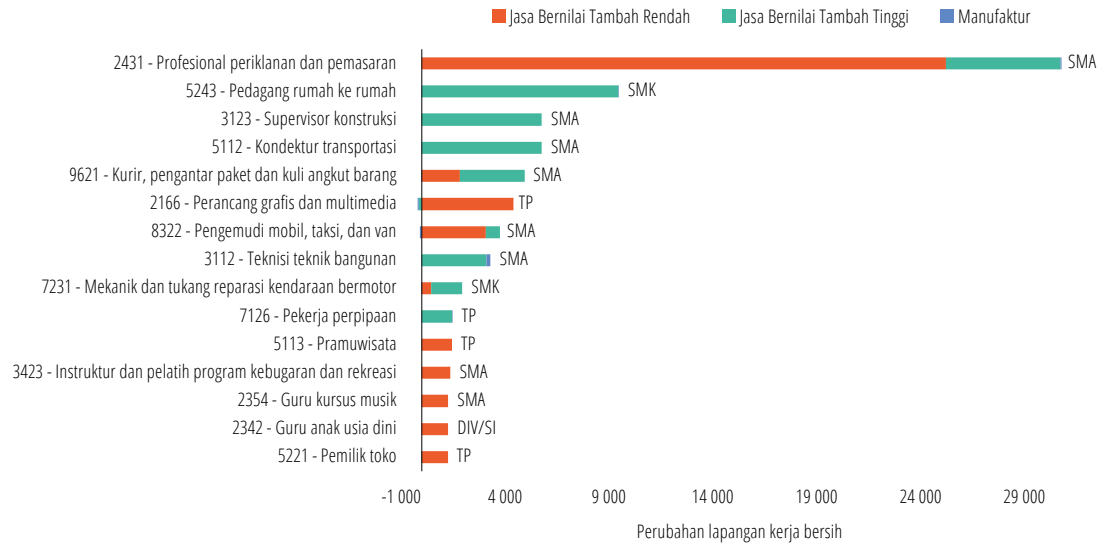
Pekerjaan yang membutuhkan perhatian lebih dari pembuat kebijakan adalah yang mengalami perubahan signifikan untuk kedua indikator tersebut. Perubahan-perubahan tersebut memberikan tantangan bagi sistem pendidikan dan pada pemberi kerja, karena menunjukkan bahwa terdapat banyak orang yang perlu dilatih dalam waktu singkat. Jika sistem pendidikan tidak dapat merespons dengan cepat, produktivitas dan pertumbuhan ekonomi perusahaan dapat terganggu. Namun, hal ini jarang terjadi karena perubahan cenderung terjadi secara bertahap, sehingga sistem pendidikan memiliki waktu untuk beradaptasi dan menyerap sinyal dari pasar tenaga kerja.

Perusahaan bernilai tambah rendah menghasilkan jumlah pekerjaan tertinggi secara absolut, sementara perusahaan bernilai tambah tinggi tumbuh dengan pesat. Gambar 4.2 menunjukkan 15 pekerjaan teratas dari segi jumlah pekerjaan baru, sedangkan gambar 4.3 menunjukkan 15 pekerjaan teratas dari segi pertumbuhan.

Hanya tiga pekerjaan yang masuk ke 15 pekerjaan teratas pada kedua indikator dinamika jangka pendek yang baik. Profesional periklanan dan pemasaran (KBJI 2431), yang merupakan salah satu pekerjaan terbesar saat ini, dan perancang grafis dan multimedia (KBJI 2166) mengalami peningkatan pekerjaan yang besar, baik secara absolut (masing-masing 30.797 dan 4.219 pe-

Gambar 4.2

15 Pekerjaan Teratas dengan Penciptaan Lapangan Pekerjaan Bersih Tertinggi



Label pada bilah: Persyaratan pendidikan

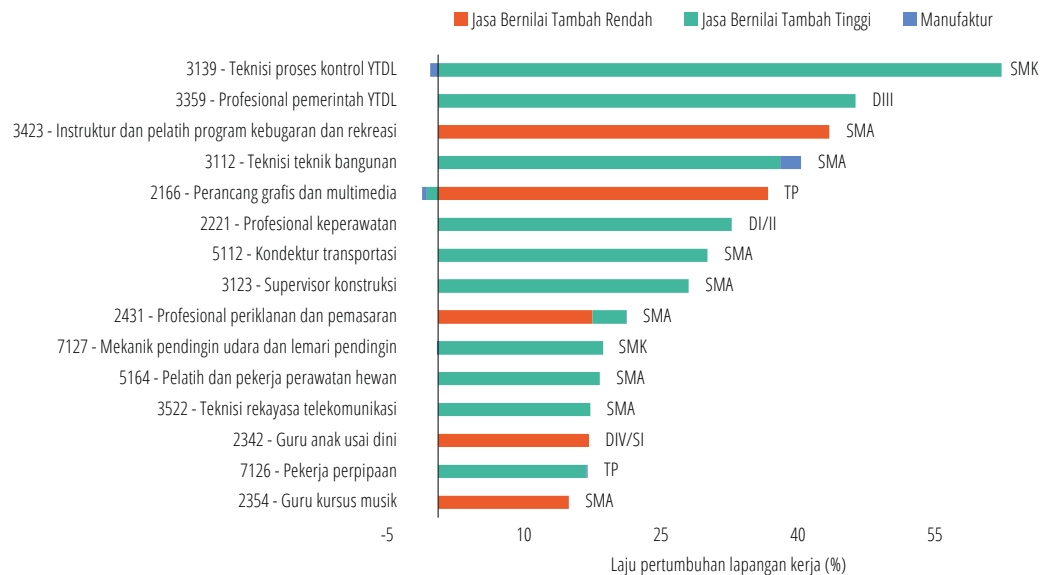
Tanpa syarat pendidikan	TP	Sekolah Menengah Kejuruan	SMK
Sekolah Menengah Pertama	SMP	Master	M
Sekolah Menengah Atas	SMA	Ph.D atau Doktorat	PhD

Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: Label pada bilah menunjukkan persyaratan pendidikan minimum yang paling umum.

Gambar 4.3

15 Pekerjaan Teratas dengan Pertumbuhan Tercepat



Label pada bilah: Persyaratan pendidikan

Tanpa syarat pendidikan	TP	Diploma I/II	DI/II
Sekolah Menengah Pertama	SMP	Diploma III	DIII
Sekolah Menengah Atas	SMA	Diploma IV and Strata I	DIV/SI
Sekolah Menengah Kejuruan	SMK	Master	M
		Ph.D. or Doctorate	PhD

Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: Label pada bilah menunjukkan persyaratan pendidikan minimum yang paling umum.

kerjaan baru) dan relatif terhadap *base-line* (pertumbuhan masing-masing 20,6 persen dan 34,4 persen). Perusahaan jasa bernilai tambah rendah menghasilkan sebagian besar pekerjaan-pekerjaan tersebut. Teknisi teknik bangunan (KBJI 3112) juga mengalami peningkatan besar baik secara absolut maupun perubahan persentase (3.306 pekerjaan dan pertumbuhan 39,8 persen). Perusahaan jasa bernilai tambah tinggi dan, dalam jumlah yang lebih sedikit, perusahaan manufaktur, adalah dua perusahaan yang menciptakan jenis-jenis pekerjaan ini.

Hal lain yang tidak kalah penting adalah mempelajari pekerjaan-pekerjaan yang mulai memudar. Pembuat kebijakan perlu mengalihkan sumber daya dari pekerjaan-pekerjaan ini (gambar 4.4). Beberapa lembaga dan program pendidikan perlu ditutup atau disesuaikan. Banyak pekerja yang saat ini dipekerjakan dalam jenis pekerjaan tersebut perlu mencari pekerjaan yang saat ini sedang dibutuhkan. Terkadang, jika pekerjaan yang sedang dibutuhkan merupakan pekerjaan sejenis yang menuntut keterampilan lebih tinggi, maka pergeseran pekerjaan tersebut hanya membutuhkan peningkatan keterampilan.

Beberapa pekerjaan dengan dinamika jangka pendek yang buruk adalah pekerjaan terkait tekstil di perusahaan jasa bernilai tambah rendah. Jenis-jenis pekerjaan seperti operator mesin jahit (KBJI 8153), tukang jahit, penyulam, dan YBDI (KBJI 7533), operator mesin pembuat sepatu dan YBDI (KBJI 8156), pembuat pakaian, pakaian dari kulit, dan penutup kepala (KBJI 7531), dan pembuat kerajinan dari tekstil, kulit, dan bahan YBDI (KBJI 7318) memiliki penghilangan pekerjaan tertinggi secara absolut. Hasil ini konsisten dengan keseluruhan penghilangan pekerjaan yang ditemukan pada perusahaan manufaktur ekonomi kreatif. Namun, dinamika jangka pendek yang buruk ini ada pada kelompok dengan nilai tambah rendah, sementara beberapa pekerjaan tersebut sedang diciptakan di kelompok manufaktur. Hal ini menunjukkan tanda-tanda kemungkinan transformasi struktural dari perusahaan dengan produktivitas rendah ke perusahaan

dengan produktivitas lebih tinggi (yang masih membutuhkan pekerjaan tersebut, tetapi dengan jumlah pekerja yang tidak sebanyak sebelumnya).

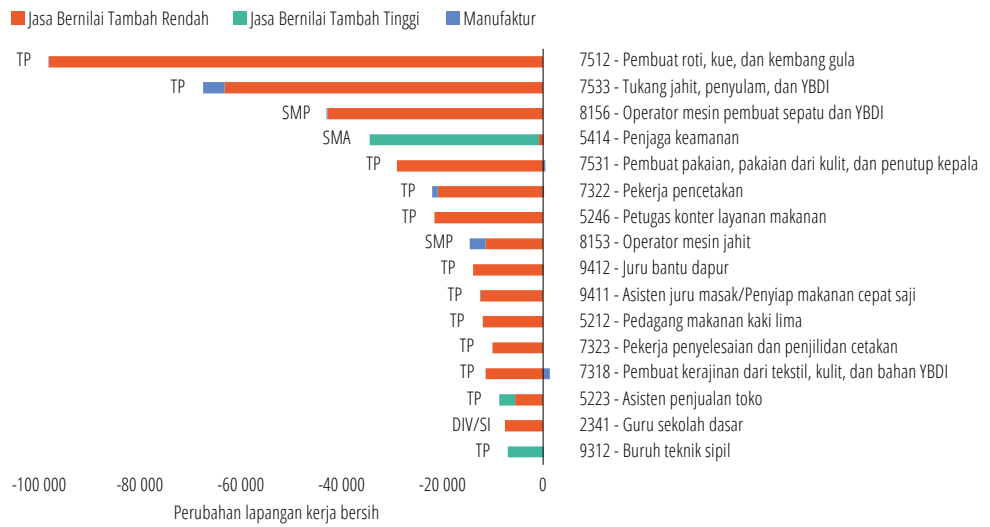
Dinamika jangka pendek yang buruk pada pekerjaan-pekerjaan lain dapat disebabkan oleh perubahan teknologi atau penurunan permintaan terhadap produk. Pekerja pencetakan (KBJI 7322) dan pekerja penyelesaian dan penjilidan cetakan (KBJI 7323) termasuk ke dalam pekerjaan teratas yang mengalami penurunan secara absolut. Jenis-jenis pekerjaan tersebut mungkin mengalami penurunan permintaan karena perubahan pola konsumsi (misalnya, masyarakat beralih dari materi cetak ke digital), dan perubahan yang sama tersebut juga mungkin terkait dengan dinamika jangka pendek baik yang diamati pada perancang grafis dan multimedia (KBJI 2166).

Kesempatan Kerja

Pekerjaan akan memiliki kesempatan kerja yang menjanjikan jika jumlah lowongan kerja tinggi, jumlah perusahaan yang merekrut pekerja tinggi, dan tingkat perputaran pekerja rendah. Jika banyak lowongan yang diumumkan, maka kemungkinan pencari kerja untuk menemukan pekerja yang cocok juga lebih besar. Namun, total lowongan saja tidak cukup untuk mengukur kesempatan berkelanjutan, karena lowongan tersebut mungkin terkait dengan pekerjaan musiman atau jangka pendek. Oleh karena itu, ketersediaan lowongan yang berkelanjutan juga penting. Lowongan lebih mungkin tersedia sepanjang tahun dan di banyak lokasi jika terdapat banyak perusahaan yang merekrut, dibandingkan jika hanya sedikit perusahaan yang merekrut. Kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan juga meningkat jika lebih banyak perusahaan yang merekrut. Selain itu, perputaran pekerjaan perlu dipertimbangkan saat mengukur kesempatan kerja, karena pekerjaan dengan tingkat perputaran yang tinggi cenderung berarti lebih banyak perusahaan yang merekrut, serta lebih banyak lowongan yang dibuka, tetapi tidak selalu menjanjikan kesempatan kerja yang baik. Oleh karena itu, terda-

Gambar 4.4

15 Pekerjaan Teratas dengan Penghilangan Lapangan Pekerjaan Bersih Tertinggi



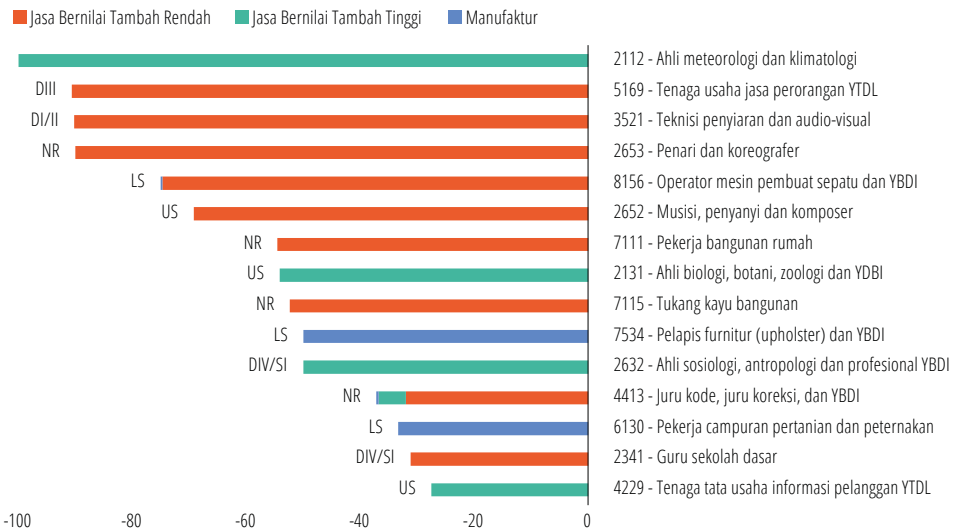
Label pada bilah:	Persyaratan pendidikan	Diploma I/II	DI/II
Tanpa syarat pendidikan	TP	Diploma III	DIII
Sekolah Menengah Pertama	SMP	Diploma IV and Strata I	DIV/SI
Sekolah Menengah Atas	SMA	Master	M
Sekolah Menengah Kejuruan	SMK	Ph.D. or Doctorate	PhD

Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: Label pada bilah menunjukkan persyaratan pendidikan minimum yang paling umum.

Gambar 4.5

15 Jenis Pekerjaan Teratas dengan Penghilangan Lapangan Pekerjaan Tercepat



Label pada bilah:	Persyaratan pendidikan	Diploma I/II	DI/II
Tanpa syarat pendidikan	TP	Diploma III	DIII
Sekolah Menengah Pertama	SMP	Diploma IV and Strata I	DIV/SI
Sekolah Menengah Atas	SMA	Master	M
Sekolah Menengah Kejuruan	SMK	Ph.D. or Doctorate	PhD

Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: Label pada bilah menunjukkan persyaratan pendidikan minimum yang paling umum.

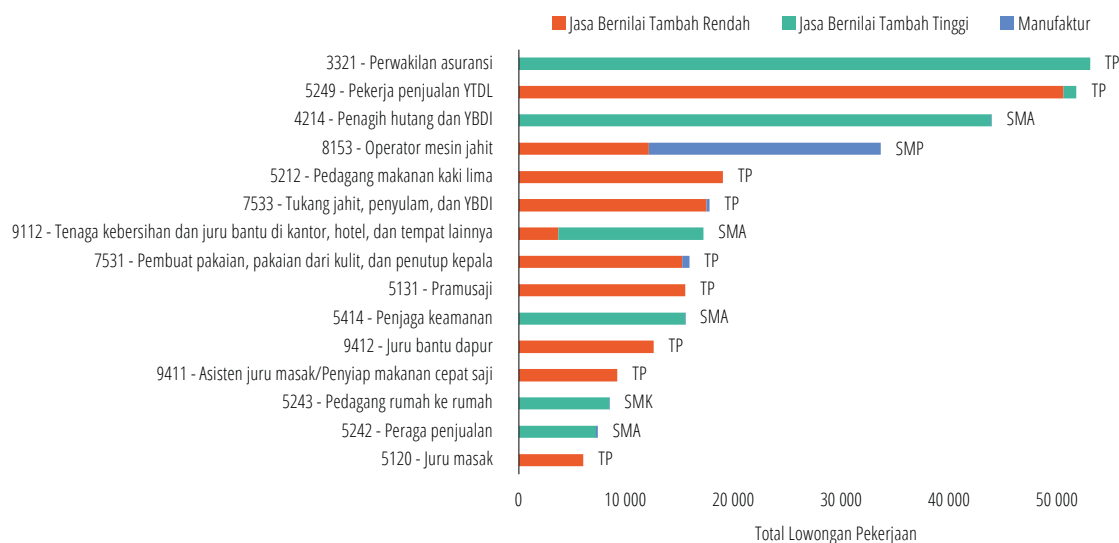
pat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur kesempatan kerja yang baik: total lowongan (jumlah),³² total perusahaan yang mencoba merekrut dalam setahun terakhir (jumlah),³³ dan tingkat perputaran (persen).³⁴ Gambar 4.6 sampai 4.8 menyajikan indikator-indikator tersebut.

Beberapa pekerjaan yang memiliki dinamika jangka pendek yang baik juga memiliki kesempatan kerja yang baik. Contohnya, pedagang rumah ke rumah (KBJI 5243) memiliki dinamika jangka pendek yang baik dan menunjukkan tanda-tanda positif untuk semua indikator yang mengukur kesempatan kerja: pekerjaan ini adalah salah satu pekerjaan teratas dengan lowongan yang paling banyak dibuka, ditemukan di dalam daftar pekerjaan dengan jumlah perusahaan yang merekrut paling banyak (peringkat 18 dari 353), serta memiliki tingkat perputaran yang relatif rendah (peringkat 82 dari 353).

Dalam kasus lain, data juga menunjukkan tren-tren kontradiktif sehingga memerlukan analisis lebih lanjut. Contohnya, tiga jenis pekerjaan untuk produksi tekstil memiliki dinamika jangka pendek yang buruk dan ada di dalam pekerjaan teratas dengan jumlah lowongan tertinggi dan perusahaan perekrut terbanyak (KBJI 8153, 7533, dan 7531). Sekilas, hal tersebut tampak kontradiktif. Namun, tren-tren tersebut mungkin disebabkan oleh dua kekuatan mendasar. Pertama, hal tersebut dapat dikaitkan dengan musim, karena tiga jenis pekerjaan tersebut memiliki tingkat perputaran yang relatif tinggi (termasuk 60 dari 352 pekerjaan teratas). Kedua, khusus untuk pekerjaan operator mesin jahit (KBJI 8153), lowongan yang terbuka sebagian besar berasal dari perusahaan manufaktur, sedangkan penghilangan pekerjaan banyak terjadi di perusahaan manufaktur industri kreatif, suatu tanda lain dari kemungkinan transformasi struktural.

Gambar 4.6

15 Pekerjaan Teratas dengan Jumlah Lowongan Tertinggi



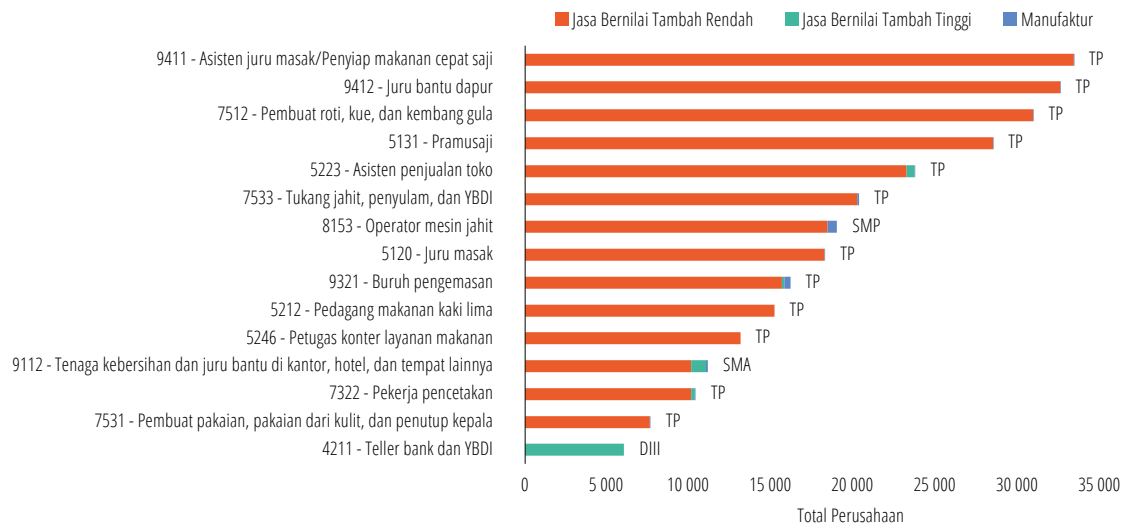
Label pada bilah: Persyaratan pendidikan		Diploma I/II	DI/II
Tanpa syarat pendidikan	TP	Diploma III	DIII
Sekolah Menengah Pertama	SMP	Diploma IV and Strata I	DIV/SI
Sekolah Menengah Atas	SMA	Master	M
Sekolah Menengah Kejuruan	SMK	Ph.D. or Doctorate	PHD

Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: Label pada bilah menunjukkan persyaratan pendidikan minimum yang paling umum.

Gambar 4.7

15 Pekerjaan Teratas dengan Jumlah Perusahaan yang Berupaya Merekrut Tertinggi



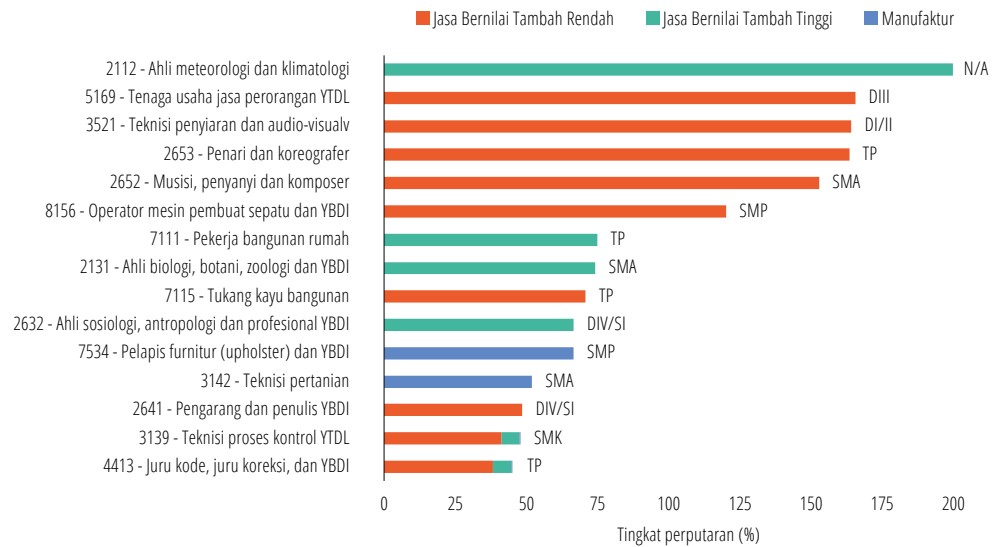
Label pada bilah: Persyaratan pendidikan		Diploma I/II	DI/II
Tanpa syarat pendidikan	TP	Diploma III	DIII
Sekolah Menengah Pertama	SMP	Diploma IV and Strata I	DIV/SI
Sekolah Menengah Atas	SMA	Master	M
Sekolah Menengah Kejuruan	SMK	Ph.D. or Doctorate	PhD

Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: Label pada bilah menunjukkan persyaratan pendidikan minimum yang paling umum.

Gambar 4.8

15 Pekerjaan Teratas dengan Tingkat Perputaran Tertinggi



Label pada bilah: Persyaratan pendidikan		Diploma I/II	DI/II
Tanpa syarat pendidikan	TP	Diploma III	DIII
Sekolah Menengah Pertama	SMP	Diploma IV and Strata I	DIV/SI
Sekolah Menengah Atas	SMA	Master	M
Sekolah Menengah Kejuruan	SMK	Ph.D. or Doctorate	PhD

Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: Label pada bilah menunjukkan persyaratan pendidikan minimum yang paling umum.

Kelangkaan Keterampilan

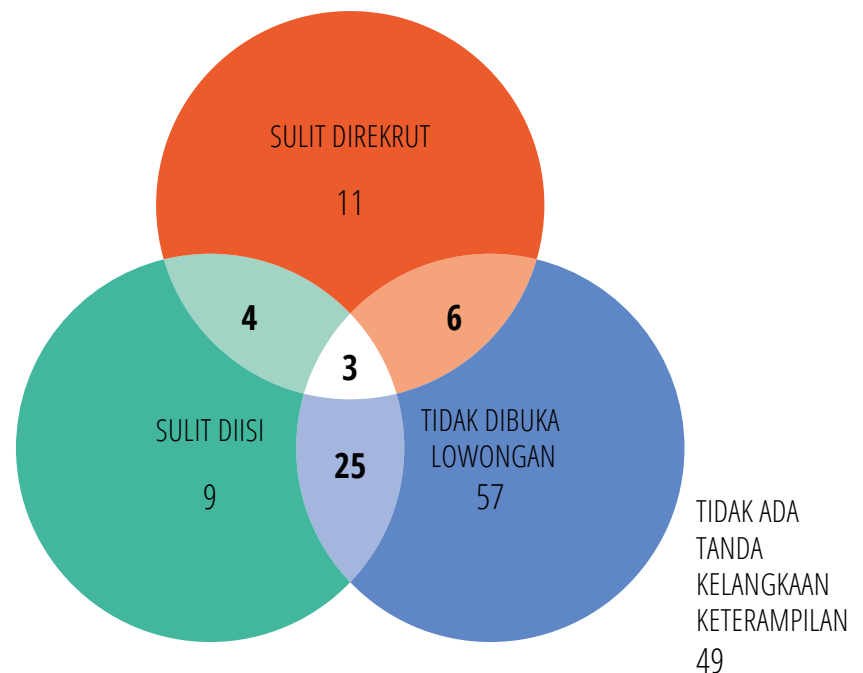
Kelangkaan keterampilan muncul ketika penawaran dan permintaan terhadap suatu pekerjaan tidak bertumbuh, atau berkurang, dengan selaras. Namun demikian, mengidentifikasi kelangkaan keterampilan sangatlah penting untuk merancang intervensi yang dapat mengatasi ketidaksesuaian tersebut.³⁵ Meskipun tidak ada indikator tunggal untuk mengukur kelangkaan keterampilan, berikut adalah tanda-tanda kelangkaan: (a) pekerjaan yang sulit diisi,³⁶ (b) pekerjaan yang sulit direkrut karena kelangkaan keterampilan,³⁷ dan (c) pekerjaan dengan lowongan yang tidak dibuka karena perusahaan memperkirakan tidak akan menemukan pekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan.³⁸ Walaupun dua indikator terakhir secara eksplisit menanyakan pendapat perusahaan mengenai kelangkaan keterampilan, ukuran yang pertama merupakan ukuran yang objektif. Secara khusus, jika lowongan telah dibuka dalam waktu lama dan terdapat pasokan tenaga kerja yang mengang-

gur dengan keterampilan terkait, maka dapat disimpulkan bahwa para pekerja tersebut sebenarnya tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan. Gambar 4.9 menunjukkan semua kemungkinan kombinasi dari tanda-tanda kelangkaan keterampilan untuk 353 pekerjaan yang disurvei. Lampiran D menunjukkan daftar 38 pekerjaan dengan lebih dari satu tanda-tanda kelangkaan keterampilan (persimpangan). Contohnya, pengarang dan penulis YDBI (KBJI 2641), wartawan (KBJI 2642), dan pengacara (KBJI 2611) menunjukkan ketiga tanda kelangkaan keterampilan.

Beberapa pekerjaan dengan dinamika jangka pendek yang baik dan kesempatan kerja yang relatif baik juga menunjukkan tanda-tanda kelangkaan keterampilan. Pekerjaan-pekerjaan tersebut membutuhkan perhatian paling besar dari para pembuat kebijakan dan perorangan, karena mengindikasikan potensi hasil yang baik, serta memiliki berbagai peluang untuk pemanfaatannya. Sebagai contoh, profesional periklanan dan pemasaran (KBJI 2431) dan

Gambar 4.9

Jumlah Pekerjaan yang Menunjukkan Tanda Kelangkaan Keterampilan



Sumber: Berdasarkan data SPKK.

perancang grafis dan multimedia (KBJI 2166) muncul di daftar teratas untuk kedua indikator dinamika jangka pendek, memiliki kesempatan kerja yang relatif baik (peringkat 16 dan 111 untuk lowongan, peringkat 23 dan 21 untuk perusahaan yang merekrut, dan memiliki tingkat perputaran sedang), serta menunjukkan lebih dari satu tanda kelangkaan keterampilan.

Sebaliknya, pekerjaan lain dengan dinamika jangka pendek yang buruk juga memiliki kesempatan kerja yang baik dan berbagai tanda kelangkaan keterampilan. Sebagai contoh, tiga di antaranya adalah pekerjaan di bidang tekstil: operator mesin jahit (KBJI 8153), tukang jahit, penyulam, dan YBDI (KBJI 7533), pembuat pakaian, pakaian dari kulit, dan penutup kepala (KBJI 7531). Hasil yang tampak kontradiktif ini mungkin terkait dengan perubahan permintaan keterampilan untuk pekerjaan yang bersangkutan atau transformasi struktural pada pasar. Misalnya, tugas dari pekerjaan tersebut mungkin sudah bergeser, membutuhkan keterampilan yang berbeda dari apa yang telah dimiliki pekerja saat ini.

Prospek Pekerjaan Jangka Pendek

Tidak ada indikator tunggal yang dapat menggambarkan prospek pekerjaan untuk tahun-tahun yang akan datang. Akan tetapi, jika semua indikator diperiksa secara bersama-sama, maka dapat dinilai apakah jenis-jenis pekerjaan pada level 4 digit lebih cenderung

memiliki prospek baik dalam beberapa tahun ke depan. Penilaian ini bergantung pada asumsi bahwa transformasi struktural terjadi secara bertahap dan bahwa permintaan keterampilan berubah dengan laju yang relatif lambat. Untuk itu, skor prospek pekerjaan jangka pendek mengelompokkan jenis-jenis pekerjaan ke dalam empat kategori—cerah, stabil, redup, dan ditandai—sesuai dengan 10 indikator di atas. Gambar 4.10 adalah representasi grafis dari skor tersebut, dan gambar 4.11 menunjukkan jenis pekerjaan seperti apa yang termasuk dalam masing-masing kelompok tersebut.³⁹

Versi skor prospek pekerjaan jangka pendek di masa depan sebaiknya menyertakan informasi mengenai upah.

Upah memberikan informasi mengenai perubahan permintaan. Di pasar yang kompetitif, ketika para pemberi kerja bersaing untuk mendapatkan jenis-jenis pekerjaan yang langka, mereka menawarkan upah yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pekerjaan dengan prospek cerah cenderung menunjukkan peningkatan upah. Pekerja yang kehilangan pekerjaan dan kesulitan mencari peluang-peluang baru akan bersedia menerima upah yang lebih rendah. Pekerjaan dengan prospek redup cenderung mengalami penurunan upah atau memiliki upah yang stagnan. SPKK mengumpulkan informasi upah berdasarkan jenis-jenis pekerjaan KBJI 4 digit; namun, *RSE* dari variabel ini terlalu besar untuk dapat digunakan secara meyakinkan, dan telah dikeluarkan dari pertimbangan penentuan skor.

Gambar 4.10

Skor Prospek Pekerjaan Jangka Pendek



Skor pekerjaan untuk area yang pudar bergantung pada tingkat perekrutan pekerjaan tersebut dan ada tidaknya tanda-tanda kelangkaan keterampilan.

Prospek Pekerjaan Jangka Pendek

**Cerah**

Ini adalah pekerjaan dengan permintaan yang tinggi dan perusahaan-perusahaan menunjukkan minat untuk merekrut pekerjanya, serta dengan tingkat pertumbuhan lapangan pekerjaan yang tinggi dan tingkat perputaran (turnover) yang rendah atau menunjukkan kelangkaan keterampilan yang membatasi pertumbuhan lapangan pekerjaan.

**Stabil**

Ini adalah pekerjaan yang mengikuti tren pertumbuhan lapangan pekerjaan normal atau mungkin menunjukkan beberapa kelangkaan keterampilan namun memiliki permintaan yang tidak cukup tinggi untuk dianggap cerah.

**Redup**

Ini adalah pekerjaan yang tidak memiliki permintaan atau mengalami penyusutan.

**Ditandai**

Ini adalah pekerjaan yang datanya tidak memadai untuk dinilai secara akurat dan, oleh karena itu, harus dipantau. Kelompok ini dapat mencakup jenis pekerjaan musiman, atau sedang mengalami perubahan struktural, atau datanya tidak konsisten dan membutuhkan jumlah sampel yang lebih banyak untuk dapat dinilai secara akurat.

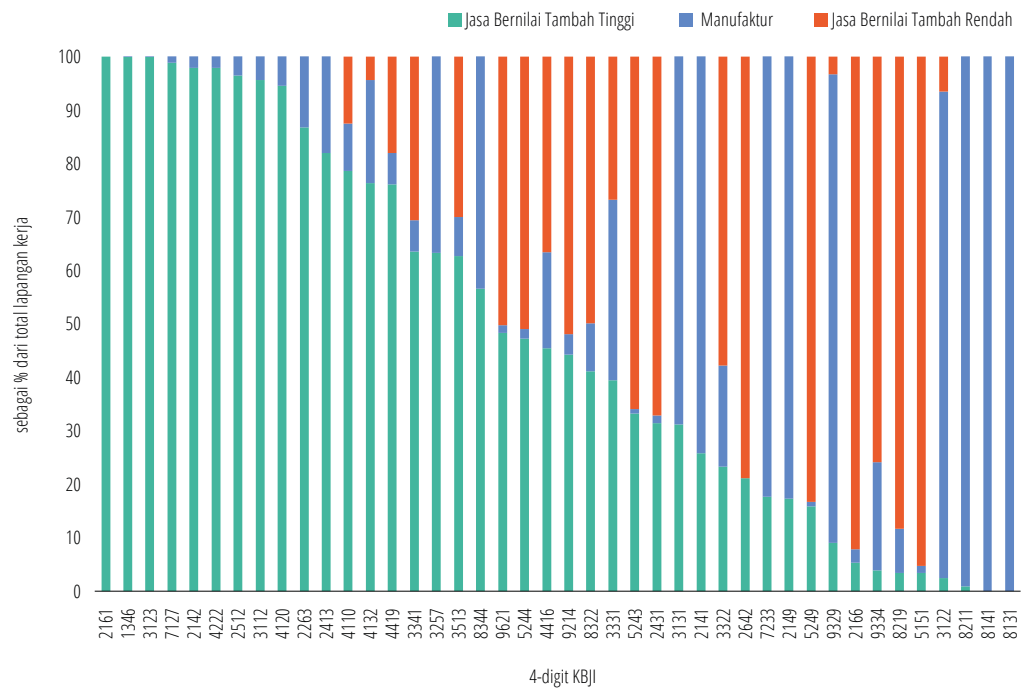
Kategorisasi prospek pekerjaan jangka pendek untuk 353 pekerjaan yang disurvei di tingkat KBJI 4 digit disertakan dalam Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek pendamping. Untuk ambang batas spesifik yang digunakan dalam penyusunan skor, lihat lampiran C dalam laporan tersebut.

Pengamatan Lebih Dekat terhadap Pekerjaan Cerah

Bagian ini menelaah 42 pekerjaan yang diklasifikasi sebagai pekerjaan cerah secara lebih mendalam (tabel 4.1).⁴⁰ Pekerjaan tersebut memiliki karakteristik-karakteristik berkualitas tinggi. Perusahaan dengan produktivitas yang lebih tinggi—yaitu, usaha jasa bernilai tambah tinggi dan manufaktur—serta perusahaan besar membutuhkan pekerjaan-pekerjaan cerah tersebut. Pekerjaan cerah memerlukan tingkat pendidikan minimum yang lebih tinggi dan menawarkan upah yang lebih tinggi daripada rata-rata pekerjaan lain. Namun, hal sebaliknya tidak selalu benar: tidak semua pekerjaan di bidang jasa bernilai tambah tinggi dan manufaktur memiliki prospek yang cerah.

Perusahaan jasa bernilai tambah tinggi dan manufaktur membutuhkan pekerjaan-pekerjaan cerah tersebut, namun masih banyak pekerjaan cerah yang juga dibutuhkan oleh perusahaan jasa bernilai tambah rendah. Dua kelompok pertama tersebut mempekerjakan seluruh pekerja pada 20 pekerjaan cerah (dari 42 pekerjaan cerah). Gambar 4.12 menunjukkan distribusi lapangan pekerjaan untuk pekerjaan cerah di semua kelompok ekonomi. Setiap pekerjaan cerah diwakili sebuah bilah, dan diurutkan berdasarkan proporsi lapangan pekerjaan dalam tiga kelompok ekonomi. Tujuan dari gambar 4.12 adalah untuk menyampaikan dengan cepat bahwa pekerjaan cerah sangat dicari oleh perusahaan yang beroperasi di kelompok ekonomi bernilai tambah tinggi (hijau). Sebagian besar perusahaan tersebut bergerak di sektor bisnis dan keuangan, konstruksi, makanan dan minuman, serta tekstil. Jasa bernilai tambah rendah menyerap lebih dari setengah pekerja pada 12 jenis pekerjaan cerah. Perusahaan-perusahaan ini sebagian besar bergerak di bidang manufaktur ekonomi kreatif serta akomodasi dan makanan. Untuk analisis yang lebih detail, lihat gambar D.1 pada lampiran F yang menyajikan distribusi lintas sektor KBLI.

Distribusi Lapangan Pekerjaan untuk Jenis Pekerjaan Cerah, berdasarkan Sektor Ekonomi



Sumber: Berdasarkan data SPKK.

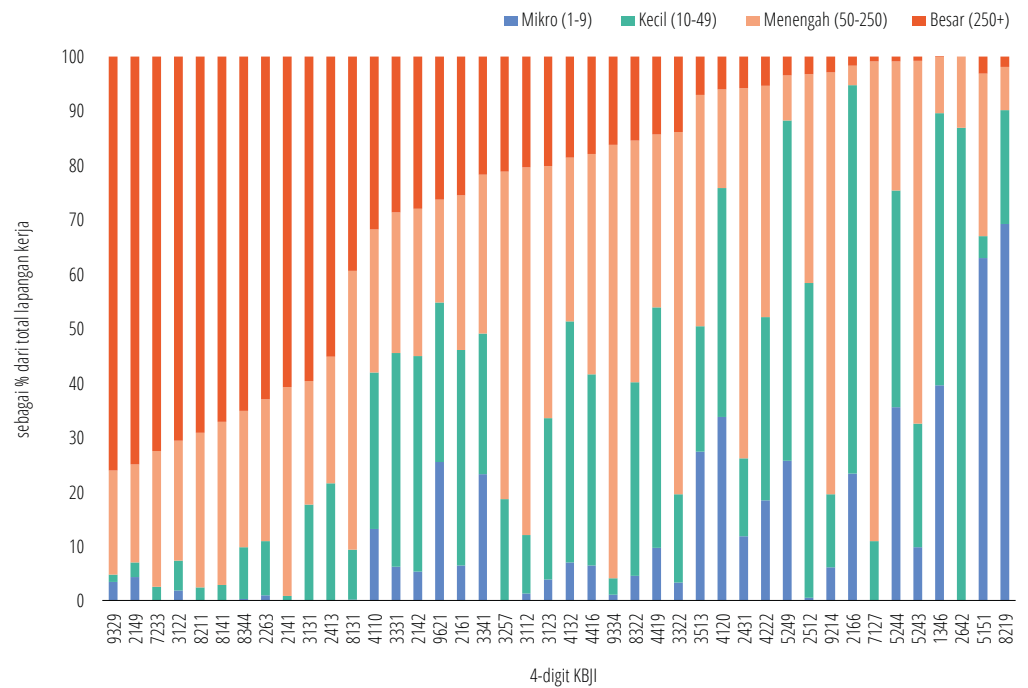
Catatan: Label-label KBJI dapat ditemukan di Gambar 4.12. Pada versi final, gambar akan label tersebut.

Perusahaan besar cenderung merekrut pekerja untuk pekerjaan *cerah*, namun perusahaan menengah dan kecil masih memiliki permintaan yang cukup signifikan pada pekerjaan-pekerjaan *cerah* tersebut. Berdasarkan logika di atas, gambar 4.13 mengurutkan pekerjaan berdasarkan permintaan rata-rata dari berbagai ukuran perusahaan. Sekilas, terlihat bahwa perusahaan menengah dan besar mempekerjakan lebih dari setengah pekerja (28 dari 42 pekerjaan *cerah*). Perusahaan besar mempekerjakan lebih dari setengah pekerja untuk 9 jenis pekerjaan *cerah*. Perusahaan kecil mempekerjakan setengah atau lebih pekerja pada 5 jenis pekerjaan *cerah*. Perusahaan mikro, sebaliknya, bukanlah pemberi kerja utama pada pekerjaan *cerah*. Perusahaan mikro mempekerjakan setengah atau lebih dari keseluruhan pekerja pada 2 jenis pekerjaan: pengawas kebersihan dan perawatan kantor, hotel dan bangunan lainnya (KBJI 5151) serta perakit YTDL (KBJI 8219). Hal tersebut konsis-

ten dengan pola penciptaan pekerjaan yang dijelaskan di sub-bagian laporan tentang penciptaan dan penghilangan pekerjaan. Perusahaan yang merekrut jenis pekerjaan *cerah* umumnya telah berdiri selama 16,7 tahun, kecuali 4 pekerjaan yang ada di perusahaan yang telah berdiri jauh lebih lama: wartawan (KBJI 2642), agen kliring dan pengiriman (KBJI 3331), mekanik pendingin udara dan lemari pendingin (KBJI 7127), dan operator mesin pengolahan karet (KBJI 8141) (tabel D.1 di lampiran F merinci pekerjaan *cerah* menurut umur perusahaan).

Walaupun pekerjaan *cerah* memerlukan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan pada umumnya, kualifikasi tersebut masih relatif rendah dengan hanya 21 persen yang membutuhkan pendidikan pasca sekolah menengah. Sebagian besar pekerjaan dalam SPKK memiliki persyaratan pendidikan yang rendah: 37 persen hanya memerlukan ijazah

Distribusi Lapangan Kerja untuk Jenis Pekerjaan Cerah, berdasarkan Ukuran Perusahaan



Sumber: Berdasarkan data SPKK.

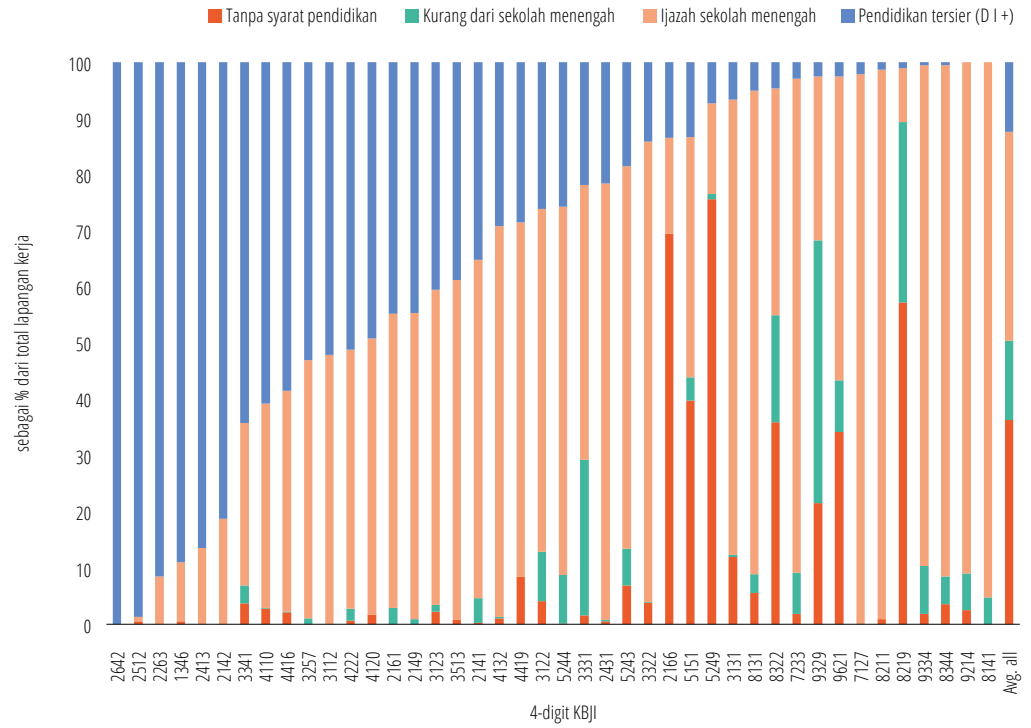
sekolah menengah dan hanya 12 persen yang memerlukan setidaknya gelar tersier (Diploma I atau lebih tinggi) (gambar 4.14). Persyaratan pendidikan untuk pekerjaan cerah jauh lebih tinggi. Secara keseluruhan, 77 persen pekerjaan cerah membutuhkan setidaknya ijazah sekolah menengah. Lebih spesifik lagi, untuk 34 pekerjaan cerah, sebagian besar pekerjaan memerlukan setidaknya ijazah sekolah menengah; dan pada 6 pekerjaan cerah tersebut, sebagian besar membutuhkan gelar tersier.⁴¹ Misalnya, analis keuangan (KBJ 2413) dan pengembang perangkat lunak (2512) mengharuskan sebagian besar pekerja untuk menyelesaikan pendidikan setidaknya Diploma IV. 8 pekerjaan cerah lainnya membutuhkan tingkat pendidikan yang lebih rendah: mereka tidak memiliki persyaratan atau hanya memerlukan ijazah sekolah menengah atau lebih rendah. Contohnya, sebagian besar pekerjaan (75 persen) untuk pekerja penjualan YTDL (KBJ 5249) tidak memerlukan

pendidikan formal. Demikian pula dengan separuh pekerjaan untuk perakitan YTDL (KBJ 8219) yang tidak memiliki persyaratan pendidikan, dan sepertiga di antaranya tidak memerlukan ijazah sekolah menengah.

Pekerjaan cerah cenderung membayar upah yang lebih tinggi. Upah rata-rata untuk semua pekerjaan di sampel SPKK mencapai hampir Rp 3 juta, tetapi sebagian besar pekerjaan cerah membayar upah yang lebih tinggi (gambar 4.15). Upah rata-rata untuk 35 dari 42 pekerjaan cerah lebih tinggi dari upah rata-rata keseluruhan. Khusus untuk 15 pekerjaan cerah, sebagian besar pekerjanya (75 persen) berpenghasilan di atas upah rata-rata, yang sebagian besar merupakan jenis pekerjaan manajerial dan profesional. Sebagai contoh, untuk manajer cabang jasa keuangan dan asuransi (KBJ 1346), 75 persen pekerja teratas berpenghasilan lebih dari Rp 4,5 juta dan 50 persen teratas berpenghasilan lebih dari Rp

Gambar 4.14

Persyaratan Pendidikan Minimum, berdasarkan Jenis Pekerjaan

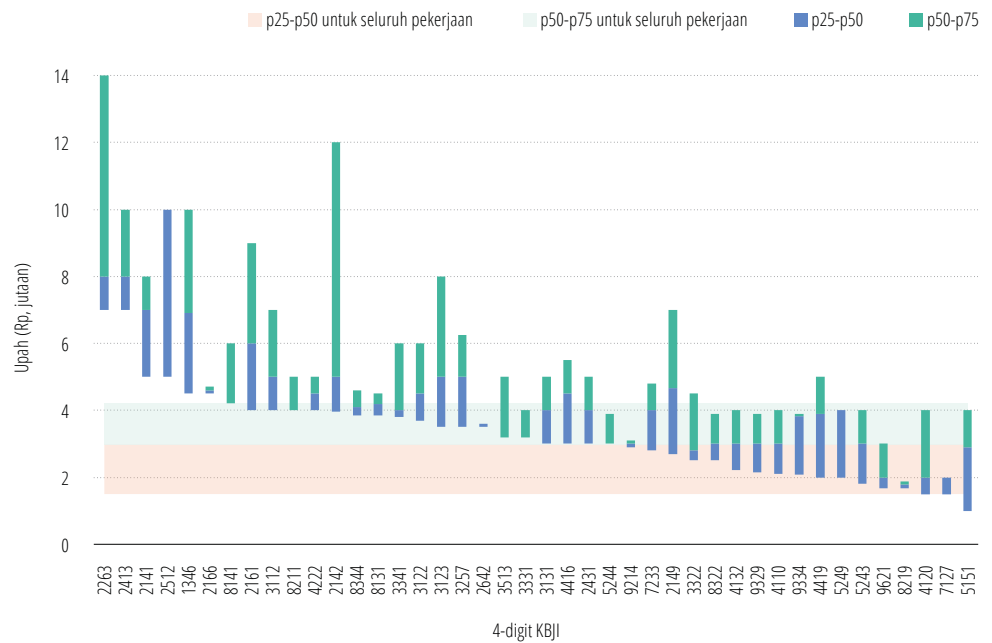


Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: Label-label KBJI dapat ditemukan di Gambar 4.12. Pada versi final, gambar akan label.

Gambar 4.15

Distribusi Upah pada Pekerjaan Cerah



Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: Upah ditunjukkan untuk persentil ke 25 (p25), median, dan persentil ke 75 (p75) untuk tiap jenis pekerjaan. Area yang diwarnai = p25, median, dan p75 untuk seluruh 353 pekerjaan.

6,9 juta. Hanya 2 jenis pekerjaan cerah yang pekerjanya memperoleh upah lebih rendah daripada seluruh pekerja dalam sampel. Contohnya, semua pekerakit YTDL (KBJI 8219) berpenghasilan kurang dari upah rata-rata.

Memahami Pekerjaan Cerah

Walaupun pekerjaan cerah memiliki aspek-aspek yang menarik, terdapat variasi yang substansial di dalamnya. Terdapat berbagai variasi dalam hal persyaratan pendidikan, sektor ekonomi, ukuran perusahaan, dan upah. Untuk memahami perbedaannya, pekerjaan dapat dikelompokkan menggunakan analisis klaster yang mempertimbangkan aspek-aspek umum mereka.⁴² Dari analisis klaster, pekerjaan cerah diurutkan menjadi empat kelompok:

- **Klaster 1: Pekerjaan dengan persyaratan pendidikan rendah di perusahaan kecil bernilai tambah rendah (9 pekerjaan).** Pekerja pada jenis pekerjaan ini bekerja di perusahaan kecil hingga menengah; dua pertiga karyawan bekerja di perusahaan jasa bernilai tambah rendah, dan seperempat bekerja di perusahaan jasa bernilai tambah tinggi. Memiliki persyaratan pendidikan minimum, serta tingkat upah terendah pada kategori pekerjaan cerah dan cenderung berada di bagian bawah distribusi upah seluruh pekerja. Cakupan pekerjaan tersebut mencapai 46 persen pekerja di pekerjaan cerah dan 7 persen dari seluruh pekerja.
- **Klaster 2: Pekerjaan dengan persyaratan pendidikan menengah di perusahaan bernilai tambah tinggi (18 pekerjaan).** Pekerja pada jenis pekerjaan ini bekerja di perusahaan menengah; lebih dari separuh karyawan bekerja di perusahaan jasa bernilai tambah tinggi, dan hampir sepertiganya bekerja di perusahaan jasa bernilai tambah rendah. Memiliki persyaratan pendidikan minimum dan tingkat upah me-

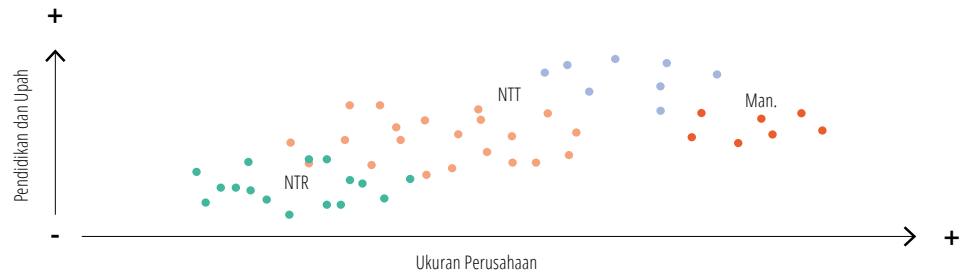
nenang jika dibandingkan dengan pekerja pada kategori cerah lainnya atau dengan rata-rata pekerja. Pekerjaan-pekerjaan ini mencakup 40 persen pekerja dalam pekerjaan cerah dan 6 persen dari seluruh pekerja.

- **Klaster 3: Pekerjaan dengan persyaratan pendidikan menengah di perusahaan manufaktur besar (8 pekerjaan).** Pekerja pada jenis pekerjaan ini bekerja di perusahaan besar; sebagian besar bekerja di perusahaan jasa bernilai tambah tinggi, dan beberapa bekerja di perusahaan manufaktur. Memiliki persyaratan pendidikan minimum dan tingkat upah menengah hingga tinggi jika dibandingkan dengan pekerja pada kategori cerah lainnya atau dengan rata-rata pekerja. Pekerjaan-pekerjaan tersebut mencakup 10 persen pekerja di dalam kategori pekerjaan cerah dan 2 persen dari seluruh pekerja.
- **Klaster 4: Pekerjaan dengan persyaratan pendidikan tinggi di perusahaan bernilai tambah tinggi (7 pekerjaan).** Pekerja pada jenis pekerjaan ini bekerja di perusahaan menengah hingga besar; sebagian besar karyawan bekerja di perusahaan manufaktur, dan beberapa bekerja di perusahaan jasa bernilai tambah tinggi. Memiliki persyaratan pendidikan minimum dan upah yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pekerja cerah lainnya atau dengan rata-rata pekerja. Pekerjaan tersebut mewakili sebagian kecil dari seluruh pekerja: 3 persen pekerja di dalam kategori pekerjaan cerah dan 0,5 persen dari seluruh pekerja.

Gambar 4.16 memvisualisasikan klaster-klaster, dan gambar 4.17 menyajikan korelasi yang lebih rinci antara karakteristik perusahaan dan pekerja pada jenis-jenis pekerjaan tersebut. Tabel 4.1 menampilkan daftar pekerjaan untuk setiap klaster, dan Lampiran G menyajikan ringkasan statistik terperinci.

Gambar 4.16

Klaster Pekerjaan

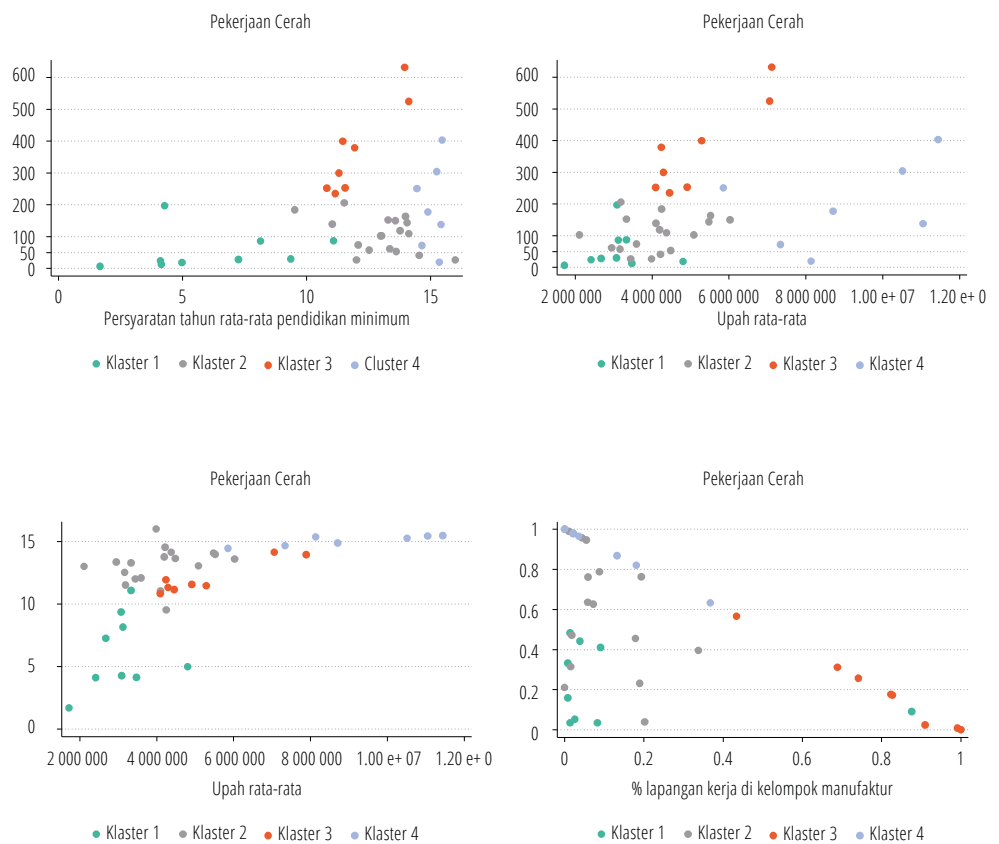


Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: NTR = perusahaan bernilai tambah rendah. NTT = perusahaan bernilai tambah tinggi. Man. = manufaktur.

Gambar 4.17

Korelasi antar Aspek-aspek Utama Pekerjaan Cerah




Sumber: Berdasarkan data SPKK.

<p>9 pekerjaan</p> <p>Pekerjaan di perusahaan kecil bernilai tambah rendah.</p> <p>46% dari pekerja di pekerjaan cerah</p> <p>7% dari seluruh pekerja</p>	<p>18 pekerjaan</p> <p>Pekerjaan dengan syarat pendidikan menengah di perusahaan bernilai tambah tinggi.</p> <p>40% dari pekerja di pekerjaan cerah</p> <p>6% dari seluruh pekerja</p>	<p>8 pekerjaan</p> <p>Pekerjaan dengan syarat pendidikan menengah di perusahaan manufaktur besar.</p> <p>10% dari pekerja di pekerjaan cerah</p> <p>2% dari seluruh pekerja</p>	<p>7 pekerjaan</p> <p>Pekerjaan dengan syarat pendidikan tinggi di perusahaan bernilai tambah tinggi.</p> <p>3% dari pekerja di pekerjaan cerah</p> <p>0.5% dari seluruh pekerja</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✦ Perancang grafis dan multimedia ✦ Tenaga kebersihan dan juru bantu di kantor, hotel, dan tempat lainnya ✦ Pedagang rumah ke rumah ✦ Pekerja penjualan YTDL ✦ Perakit YTDL ✦ Pengemudi mobil, taksi, dan van ✦ Buruh kebun bibit dan taman ✦ Buruh industri pengolahan YTDL ✦ Kurir, pengantar paket dan kuli angkut barang 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Profesional periklanan dan pemasaran ✦ Wartawan ✦ Teknisi teknik bangunan ✦ Supervisor konstruksi ✦ Perwakilan penjualan komersial ✦ Agen kliring dan pengiriman Supervisor kantor ✦ Teknisi jaringan dan sistem komputer ✦ Tenaga tata usaha umum ✦ Sekretaris ✦ Petugas entri data ✦ Tenaga tata usaha informasi pusat kontak ✦ Juru tata usaha personalia ✦ Juru tata usaha YTDL ✦ Pedagang melalui pusat informasi ✦ Mekanik pendingin udara dan lemari pendingin ✦ Operator mesin pengolahan bahan kimia ✦ Buruh penata barang 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Ahli teknik industri dan produksi ✦ Ahli teknik lain YTDL ✦ Supervisor manufaktur ✦ Operator mesin produksi tenaga listrik ✦ Mekanik dan tukang reparasi mesin pertanian dan industri ✦ Operator mesin pengolahan karet ✦ Perakit mesin mekanik ✦ Operator forklift 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Manajer jasa keuangan dan asuransi ✦ Ahli teknik sipil ✦ Arsitek bangunan ✦ Ahli kesehatan dan kebersihan lingkungan kerja ✦ Analis keuangan ✦ Pengembang perangkat lunak ✦ Asisten dan pengawas kesehatan lingkungan dan pekerjaan



5. Faktor Pendorong Prospek Pekerjaan Jangka Pendek



Pembuat kebijakan tidak hanya berkepentingan untuk mengidentifikasi pekerjaan dengan permintaan tinggi demi memastikan sistem pendidikan dan pelatihan dapat merespons secara efektif, namun juga untuk memahami faktor-faktor pendorong pertumbuhan pekerjaan-pekerjaan berprospek baik dan berupah tinggi. Faktor pendorong tersebut beragam. Walaupun beberapa pergeseran dalam lanskap pekerjaan dapat dipahami secara intuitif, namun faktor-faktor pendorong lainnya tidaklah sejelas itu. Bagian laporan ini mengeksplorasi faktor pendorong potensial yang muncul dari bukti anekdotal yang dikumpulkan dari 7 perusahaan utama (kotak 5.1), serta teori-teori dari literatur akademis. Jalur-jalur yang dibahas di sini tidak menyeluruh ataupun saling eksklusif.



Wawancara mendalam dengan perusahaan bertujuan untuk mengkontekstualisasikan faktor-faktor pendorong potensial pada dinamika pekerjaan jangka pendek yang diidentifikasi di bagian laporan di atas. Secara khusus, wawancara tersebut bertujuan untuk memahami perspektif pakar global tentang pekerjaan cerah yang relevan dengan perusahaan atau sektor mereka. Wawancara tersebut juga menyertakan beberapa pertanyaan untuk menghubungkan dinamika tersebut dengan satu set jalur terpilih yang mungkin menjelaskannya. Terdapat empat jalur yang ditelaah:

- Gangguan pasar tenaga kerja yang disebabkan oleh teknologi serta efek dari adopsi teknologi terhadap lapangan pekerjaan,
- Perubahan permintaan produk dan jasa, termasuk sebagai akibat dari globalisasi, serta tanggapan-tanggapan perusahaan terhadap perubahan tersebut,
- Restrukturisasi pasar untuk suatu barang atau jasa, dan implikasinya terhadap permintaan tenaga kerja,
- Perubahan kebijakan dan regulasi.

Kotak 5.1

Wawancara Informan Utama (*Key Informant Interviews*)

Wawancara dengan perusahaan-perusahaan utama diikuti dengan kuesioner semi terstruktur dan tidak dimaksudkan untuk merepresentasikan pekerjaan-pekerjaan atau jalur-jalur. Namun demikian, keseimbangan dicapai di seluruh kerangka pengambilan sampel SPKK agar dapat mencakup sebanyak mungkin pekerjaan dalam kategori cerah. Tujuh perusahaan dipilih, dua dari jasa bernilai tambah tinggi, tiga dari jasa bernilai tambah rendah, dan dua dari industri manufaktur. Selain itu, keseimbangan juga diupayakan terkait dengan ukuran perusahaan, dengan perusahaan terkecil mempekerjakan 5 pekerja dan yang terbesar mempekerjakan 3.000 pekerja, demikian pula dengan umur perusahaan.

Karakteristik Perusahaan yang Diwawancarai

Kelompok	No. Perusahaan	Ukuran (jumlah karyawan)	Sektor	Aktivitas Utama	Usia
Jasa Bernilai Tambah Tinggi	1	Besar (320)	Keuangan dan bisnis, pengangkutan dan pergudangan	Perantara antara konsumen dan produsen makanan primer	Muda
Jasa Bernilai Tambah Rendah	2	Kecil (35)	Ekonomi kreatif, TIK	Platform game <i>E-sport</i> online kompetitif	Muda
	3	Mikro (5)	Ekonomi kreatif	Pemasaran, periklanan, dan jasa konsultasi strategi manajemen	Tua
	4	Menengah (200)	Ekonomi kreatif, keuangan dan bisnis	Produksi dan manufaktur tekstil	Tua
Industri Manufaktur	5	Besar (1,500)	Tekstil	Textile production and manufacturing	Tua
	6	Besar (600)	Keuangan dan bisnis	Manufaktur makana	Tua

Catatan: TIK = teknologi informasi dan komunikasi.

Masing-masing jalur ini dibahas secara bergantian, termasuk hasil temuan dari wawancara. Diskusi yang dilakukan tidak terkait langsung dengan perusahaan yang diwawancarai. Untuk alasan tersebut, perusahaan memberikan perspektif tentang temuan kuantitatif, tetapi tidak mewakili sektor tertentu.

Gangguan Pasar Tenaga Kerja Akibat Teknologi

Walaupun adopsi teknologi sering digembar-gemborkan sebagai komponen penting dalam pertumbuhan ekonomi berkelanjutan, namun penerapannya juga dapat menyebabkan gangguan pasar tenaga kerja. Adopsi teknologi merupakan prasyarat penting untuk pertumbuhan perusahaan: untuk menghasilkan peningkatan produktivitas pada proses produksi dan mengintensifkan skala ekonomi (*economies of scale*), meningkatkan persaingan, serta mendorong inovasi lebih lanjut (Bank Dunia 2016, 2019c). Berdasarkan teori yang ada dan bukti-bukti yang bermunculan, banyak pengamat memperkirakan bahwa robot akan mengambil alih pekerjaan dari manusia. Leontief, misalnya, mempertanyakan apakah mesin akan membuat para pekerja mengikuti “*way of the horses*” (sebagaimana tenaga kuda telah tergantikan mesin) (Taylor 2016). Studi-studi terbaru di Amerika Serikat menemukan bahwa negara yang lebih “terpapar” perkembangan robot telah mengalami penurunan lapangan pekerjaan yang lebih besar daripada negara lain (Acemoglu dan Restrepo 2020), dan dampaknya telah meluas ke negara-negara lain melalui jalur perdagangan (Artuc, Bastos dan Rijkers 2018). Pertanyaan penting yang ingin dijawab oleh para akademisi adalah apakah para pekerja yang diberhentikan tersebut akan menemukan pekerjaan alternatif di sektor yang sama (karena saling melengkapi dalam proses produksi) atau di sektor lain, atau apakah mereka akan keluar begitu saja dari angkatan kerja.

Komunitas peneliti dan akademisi mulai berpikir bahwa robot tidak mungkin menciptakan masa depan tanpa pekerjaan, karena peningkatan produktivitas membutuhkan waktu untuk dapat terwujud.⁴³ Pertama, inovasi teknolo-

gi cenderung terjadi di negara-negara berpendapatan tinggi, dan penerapannya di negara-negara berpendapatan rendah dan menengah biasanya terjadi setelah adanya jeda waktu. Umumnya, tenaga kerja jauh lebih murah di negara-negara berpendapatan rendah dan menengah daripada di negara-negara berpendapatan tinggi. Hal ini semakin memperlambat adopsi teknologi baru di negara-negara berpendapatan rendah dan menengah. Kedua, dan yang lebih penting, pekerjaan baru yang tidak dapat dilakukan oleh mesin juga cenderung terus muncul (Bank Dunia 2016, 2019c). Otomatisasi dan kecerdasan buatan lebih mungkin menggantikan tugas-tugas rutin, sedangkan tugas-tugas kognitif dan manual yang tidak rutin akan tetap dibutuhkan, dan revolusi industri keempat (dikenal sebagai R4.0) akan lebih banyak membutuhkan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kita harus siap menghadapi pergeseran permintaan pekerjaan, bukan suatu masa depan tanpa pekerjaan.

Indonesia ingin mengadopsi teknologi-teknologi baru, sama seperti yang telah dilakukan beberapa negara tetangga pada beberapa dekade terakhir.

Secara khusus, investasi publik dan swasta yang berkelanjutan dalam teknologi dan TIK merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas di Indonesia. Untuk dapat menuai keuntungan dari investasi tersebut, faktor penentuannya adalah ketersediaan angkatan kerja berketerampilan tepat demi memfasilitasi deviden teknologi yang dibutuhkan untuk peningkatan produktivitas. Dan hingga saat ini, keterampilan tepat tersebut cukup banyak ditemukan di kelas menengah Indonesia yang jumlahnya kecil namun sedang berkembang (Bank Dunia 2019a). Seperti yang diperkirakan berdasarkan kriteria seleksi, sebagian besar perusahaan yang diwawancarai untuk bab ini melaporkan bahwa mereka telah berinvestasi secara signifikan dalam teknologi (baik fisik maupun digital) untuk meningkatkan keluaran atau untuk meningkatkan kecepatan produksi. Sebagai contoh, perusahaan no. 6 di sektor manufaktur makanan telah berinvestasi pada mesin yang memungkinkan peningkatan kecepatan pengemasan produk dari 7–10 bungkus

per menit menjadi 50–100. Demikian pula dengan perusahaan no. 1 di sektor transportasi dan logistik yang telah berinvestasi dalam teknologi penyortiran, sehingga lebih banyak barang yang dapat dikelola untuk pengiriman daripada ketika barang disortir secara manual. Kedua perusahaan tersebut telah melakukan investasi dalam mesin-mesin untuk menangani volume faktor masukan yang terus tumbuh serta untuk memenuhi permintaan yang meningkat; kedua perusahaan tersebut mencatat bahwa tidak terjadi penurunan signifikan dalam keseluruhan permintaan produk dan layanan mereka karena COVID-19; namun demikian, perusahaan no. 1 mencatat bahwa mereka melihat pergeseran permintaan konsumen dan bahwa mereka dapat melakukan penyesuaian untuk memenuhi permintaan tersebut.

Secara global, perolehan produktivitas terbesar terjadi di sektor-sektor yang berinvestasi dalam teknologi digital untuk melengkapi keterampilan dan meningkatkan produktivitas melalui peningkatan proses produksi dan manajemen (Bank Dunia, 2019c). Perusahaan no. 1 dan 4 (dalam industri pemasaran dan periklanan) mencatat bahwa investasi perangkat lunak mereka telah memungkinkan pemantauan yang lebih baik terhadap proses-proses produksi dan masukan esensial dalam rantai nilai mereka. Sebagai contoh, untuk perusahaan no. 1, penggunaan TIK sangatlah penting dalam memprediksi kebutuhan rantai pasokan di masa depan demi memenuhi permintaan yang tumbuh pesat; salah satu contoh kasusnya adalah perusahaan no. 1 yang menemukan bahwa sepertinya COVID-19 mengarahkan konsumen untuk lebih banyak mencari produk-produk kesehatan seperti jahe dan bawang putih; oleh karena itu produsen diminta untuk meningkatkan produksi produk-produk tersebut. Dua perusahaan lain di ekonomi kreatif (perusahaan no. 4 dan 5) melaporkan bahwa mereka telah berinvestasi dalam perangkat lunak untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi proses produksi digital mereka. Perusahaan no. 4 di sektor pemasaran dan periklanan mencatat

bahwa, dalam beberapa tahun terakhir, klien-kliennya menuntut penjelasan yang lebih luas tentang apa saja yang telah mereka belanjakan; untuk memenuhi permintaan tersebut, perusahaan mulai menggunakan platform perangkat lunak pada berbagai tahapan proses produksi kreatif. Tren ini dapat dipercepat oleh COVID-19; karena menurunnya ketersediaan platform pemasaran tradisional, setiap rupiah yang dibelanjakan untuk pemasaran digital diawasi dengan lebih ketat daripada sebelumnya.

Konsisten dengan prediksi teoritis, investasi teknologi untuk beberapa perusahaan tidak selalu mengarah pada substitusi tenaga kerja namun merupakan penjelasan akan permintaan yang lebih tinggi untuk serangkaian jenis pekerjaan baru. Walaupun pekerjaan baru memerlukan karyawan baru, sejumlah posisi tersebut diisi oleh karyawan yang berasal dari internal perusahaan, jika peningkatan keterampilan atau pelatihan diberikan kepada karyawan lama. Konsisten dengan hasil kuantitatif yang dijelaskan di bagian 4 (dinamika pekerjaan jangka pendek), perusahaan no. 3 mencatat bahwa, meskipun belum melakukan perekrutan baru-baru ini, pada saat membeli mesin baru, perusahaan harus melatih ulang karyawannya untuk mengelola mesin baru tersebut dan harus merekrut staf baru yang memiliki spesialisasi dalam jenis pekerjaan baru—perancang grafis—untuk mengelola konten digital. Ini adalah salah satu pekerjaan yang cerah. Namun, perusahaan no. 6 mengambil pendekatan yang berbeda dalam menanggapi pergeseran pekerjaan dalam kebutuhan proses produksi. Untuk mempertahankan tingkat perputaran yang relatif rendah, perusahaan memilih untuk melakukan pelatihan keterampilan baru untuk karyawan yang tidak lagi dibutuhkan karena mesin-mesin tersebut telah membuat beberapa tahapan produksi menjadi tidak diperlukan lagi. Staf yang dipertahankan tersebut sekarang berkontribusi ke bagian bisnis lainnya, dalam jenis pekerjaan baru. Perusahaan no. 2 dan 4 melaporkan bahwa mereka telah merekrut pekerja untuk pekerjaan cerah terkait penggunaan teknologi digital.

Kelangkaan keterampilan dapat muncul dan bergantung pada laju dan skala perubahan yang ada, serta kemampuan beradaptasi dari sistem keterampilan. Perusahaan no. 6 mencatat bahwa, meskipun selama beberapa tahun terakhir biaya tenaga kerja relatif stabil, biaya tersebut diperkirakan akan menurun di masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa, untuk pekerjaan-pekerjaan yang mereka rekrut, pengurangan jumlah pekerja per unit modal karena adopsi teknologi diharapkan lebih besar daripada kenaikan upah. Perusahaan no. 1 mengakui bahwa investasi mereka dalam teknologi baru-baru ini juga telah menyebabkan permintaan yang lebih tinggi untuk jenis-jenis pekerjaan baru, seperti *pemrogram aplikasi, pengembang perangkat lunak, tenaga tata usaha informasi pusat kontak*, dan juga *perwakilan penjualan komersial*. Menurut mereka, pekerjaan terakhir sangat sulit untuk diisi. Selain itu, sangat sulit untuk menemukan kandidat perempuan yang terampil, sesuai dengan temuan yang menunjukkan partisipasi perempuan yang umumnya rendah dan bervariasi di semua sektor, terutama di sektor jasa bernilai tambah tinggi. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan tersebut telah merekrut lebih banyak pekerja untuk berbagai jenis pekerjaan cerah. Alasan utamanya adalah karena perusahaan telah bergeser dari perusahaan perantara perdagangan menjadi perusahaan teknologi yang dapat berfungsi dalam skala besar; untuk memenuhi regulasi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan berjalan secara efisien, mereka harus melakukan investasi teknologi dan merekrut pekerja untuk pekerjaan-pekerjaan baru, termasuk yang tercantum di atas, dan juga merekrut pengemudi mobil van karena bagian logistik pada bisnis perusahaan sedang tumbuh.

Dalam konteks ini, hasil penelitian kualitatif sejalan dengan prediksi teoretis bahwa penggunaan teknologi akan menggeser permintaan pekerjaan. Beberapa keterampilan dan pekerjaan akan menjadi usang karena beberapa tugas dapat dilakukan oleh robot, diotomatisasi oleh perangkat lunak digital, atau bahkan diselesaikan melalui algoritma pembelajaran mesin. Na-

mun, kemungkinan besar keterampilan dan pekerjaan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi baru tersebut akan terus dicari. Pekerjaan dan keterampilan tersebut dibutuhkan untuk mendukung pengadopsian dan penggunaan teknologi baru demi inovasi yang lebih jauh lagi, serta untuk merespons dengan cepat dan melunakkan dampak guncangan pasar terhadap perusahaan, misalnya karena COVID-19. Oleh karena itu, adopsi teknologi merupakan faktor kunci yang perlu dipertimbangkan saat melakukan prediksi jangka menengah terhadap tingkat permintaan pekerjaan di masa depan.

Perubahan Permintaan Produk dan Globalisasi

Perubahan preferensi konsumen merupakan salah satu konsekuensi dari transisi demografis, perubahan iklim, urbanisasi, globalisasi, dan mega tren inovasi. Oleh karena itu, perusahaan baru dan perusahaan yang sudah ada harus menyesuaikan diri untuk memenuhi permintaan baru. Hasil dari bagian 4 (dinamika pekerjaan jangka pendek) menunjukkan bahwa beberapa pekerjaan cerah memiliki permintaan yang tinggi karena industri-industri baru tengah menyediakan produk dan layanan yang baru. Pekerjaan-pekerjaan cerah tersebut meliputi, antara lain perancang grafis, pemrogram aplikasi, dan profesional pemasaran dan periklanan. Penjelasan potensial dari meningkatnya permintaan untuk pekerjaan cerah tersebut mungkin karena masuknya perusahaan-perusahaan ke pasar baru (global atau domestik), yang sering kali digital dan semakin bergantung pada pekerjaan-pekerjaan tersebut.

Pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia telah menyebabkan berkembangnya produk, layanan, dan pekerjaan cerah baru. Perusahaan no. 2 yang aktif di ekonomi kreatif digital memberikan contoh yang menarik. Perusahaan inovatif ini menggabungkan dua pasar yang relatif baru, yaitu *game online* dan *e-sports*. *E-sports* adalah acara besar di mana para *gamer* berkumpul untuk bersaing memperebutkan hadiah. Sementara *game online*, yang terkait dengan konsol *game*, biasanya tidak secara langsung

melibatkan hadiah di dunia nyata. Perusahaan no. 2 menggabungkan keduanya ke dalam satu platform ponsel, sehingga memungkinkan pengguna untuk bersaing dengan para *gamer* di berbagai kawasan untuk mendapatkan hadiah uang, dengan biaya dan hambatan yang jauh lebih rendah untuk berpartisipasi dibandingkan model *e-sports* tradisional. Oleh karena itu, layanan tersebut merupakan salah satu layanan dengan pertumbuhan tercepat di industri *game*. Produk dan jasa yang disediakan oleh perusahaan no. 2 dan juga perusahaan no. 4 (di sektor pemasaran dan periklanan) yang sebagian besar berbentuk digital menyebabkan kedua perusahaan memerlukan pekerjaan yang umumnya bersifat teknis, meskipun hanya beberapa posisi di kedua perusahaan tersebut yang memerlukan pendidikan tinggi. Meskipun demikian, kedua perusahaan tersebut telah secara aktif merekrut pekerja untuk beberapa pekerjaan yang disebutkan di atas, *pemrogram aplikasi, pengembang perangkat lunak, tenaga tata usaha informasi pusat kontak, serta perwakilan penjualan komersial*, yang merupakan jenis-jenis pekerjaan yang sangat menjanjikan dengan dinamika jangka pendek yang baik. Ketika ditanya tentang munculnya COVID-19; perusahaan no. 2 melaporkan adanya peningkatan aktivitas, sebuah tren yang dapat dimaklumi karena layanan yang disediakan bergantung pada penggunaan ponsel cerdas, namun juga karena biaya iklan yang lebih rendah, sehingga akuisisi pengguna baru pun lebih murah. Perusahaan no. 4 sebaliknya mencatat penurunan permintaan, terutama untuk periklanan tradisional; yang ingin mereka isi dengan mengalihkan layanan, dan sebanyak mungkin pasokan tenaga kerja terkait, ke dunia digital.

Keterampilan yang dicari oleh perusahaan di bidang game ini dapat melibatkan keahlian di luar kualifikasi teknis yang ditemui, misalnya, dari seorang perancang grafis. Baik perusahaan no. 2 maupun no. 4 mencatat bahwa posisi-posisi di perusahaan mereka membutuhkan lebih banyak “generalis” daripada “spesialis”. Meskipun mereka memiliki departemen atau “vertikal” yang jelas, tugas-tugas tertentu memerlukan kolaborasi erat di beberapa

vertikal dan, dengan demikian, membutuhkan pekerja yang sangat terampil di vertikal tertentu tetapi juga mampu bekerja lintas vertikal. Hal ini konsisten dengan pesan yang datang dari teori yang memprediksi bahwa keterampilan dasar utama seperti pemecahan masalah dan bekerja dalam tim akan menjadi lebih penting dalam pasar tenaga kerja masa depan (Dicarlo et al. 2016; Bank Dunia 2016). Gagasan tentang pekerjaan cerah berketerampilan tinggi yang harus adaptif tersebut juga disetujui oleh perusahaan no. 2, 3, dan 4. Perusahaan no. 4 mencatat bahwa, beberapa tahun yang lalu mereka akan menyewa “perencana TV” untuk membeli dan menjual spot iklan TV. Namun, para pemberi kerja sekarang mencari kandidat yang dapat mengkomunikasikan produk kepada klien potensial melalui TV, radio, media cetak, dan media digital, sehingga memerlukan perubahan mentalitas lama mengenai keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Memang, perusahaan no. 3, sebuah perusahaan mikro usaha percetakan, mencatat bahwa untuk menemukan perancang grafis yang cocok bagi perusahaan terbukti sulit. Perusahaan tersebut telah mempekerjakan beberapa karyawan selama beberapa tahun terakhir sebelum akhirnya menemukan seseorang dengan keterampilan teknis utama yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut, yang juga memiliki pengetahuan yang cukup tentang sub-sektornya. Perancang grafis telah diidentifikasi dalam laporan ini sebagai pekerjaan cerah dan dalam Daftar Pekerjaan Kritis 2018 sebagai pekerjaan kritis dan langka (Bank Dunia dan CMEA 2019).

Pergeseran preferensi konsumen dari produk fisik ke digital dapat membuka peluang bagi perusahaan untuk menjangkau pasar baru, namun perusahaan yang tidak mampu beradaptasi dapat merugi. Gagasan ini berlaku, khususnya untuk perusahaan no. 3, usaha mikro yang bergerak di bidang percetakan dan perancangan. Pada tahun-tahun awal, perusahaan ini bergerak di bidang percetakan murni. Tetapi, beberapa tahun yang lalu perusahaan harus memasuki dunia digital karena klien-klien mulai menuntut lebih sedikit percetakan dan lebih banyak rancangan dan

produksi digital. Perusahaan mencatat bahwa, karena permintaan untuk produk percetakan fisik menurun, kebutuhan untuk jenis-jenis pekerjaan seperti *pekerja penyelesaian dan penjilidan cetakan* juga menurun, sejalan dengan temuan pada 15 pekerjaan teratas dengan penghilangan lapangan kerja bersih. Pekerjaan tersebut terkait erat dengan pergeseran keseluruhan pola konsumsi ke produk-produk digital. Oleh karena itu, perusahaan harus mengubah proses produksinya dan merekrut *perancang grafis* untuk memenuhi peningkatan permintaan produk digital. Responden dari perusahaan ini juga mencatat bahwa, sebelum COVID-19, permintaan sudah mulai bergeser ke produk digital daripada produk fisik dan, karena COVID-19, permintaan tersebut kini telah bergeser sepenuhnya ke produk digital, seperti yang juga dilaporkan oleh perusahaan lain yang diwawancarai untuk bab ini.

Meskipun permintaan akan layanan digital terus meningkat di Indonesia, COVID-19 telah mendorong pertumbuhan perusahaan-perusahaan yang sudah aktif di ranah digital atau yang mampu bergeser untuk menjangkau pasar digital. Tren ini disetujui oleh sebagian besar perusahaan yang diwawancarai untuk bagian ini. Secara intuitif, dengan banyaknya calon konsumen yang beralih ke platform digital, platform belanja *online* kemungkinan besar telah mengalami peningkatan penjualan dengan mengorbankan pengecer fisik karena penutupan toko. Artinya, aktivitas periklanan harus lebih banyak menjangkau konsumen melalui jalur digital daripada sebelumnya. Perusahaan no. 4 mencatat penurunan tajam dalam biaya iklan, membuat akuisisi pengguna juga menjadi lebih murah. Permintaan untuk pekerjaan bidang *periklanan dan pemasaran* serta *perwakilan penjualan komersial*, yang banyak dicari sebelum pandemi, mungkin telah jatuh, meskipun perusahaan dan karyawan yang mampu mengalihkan pekerjaan mereka ke dunia digital kemungkinan besar tetap memiliki permintaan yang tinggi.

Beberapa pekerjaan lain juga diidentifikasi sebagai cerah dan dapat bertumbuh karena adanya pasar produk dan jasa

baru, walaupun tidak dieksplorasi dalam analisis kualitatif. Contohnya, *mekanik pendingin udara dan lemari pendingin* dapat berkembang karena pasarnya telah meluas dan produk-produknya telah dipopulerkan dan menjadi lebih terjangkau bagi lebih banyak populasi. *Tenaga tata usaha informasi pusat kontak* dapat meningkat pesat karena lebih banyak layanan yang disediakan secara *online*, sehingga membutuhkan jenis dukungan pelanggan seperti ini. Tetapi untuk beberapa pekerjaan lainnya, permintaan dan penawaran bisa bergerak bersamaan, sehingga menempatkan mereka di dalam kategori pekerjaan stabil.

Terakhir, perubahan permintaan produk juga merupakan akibat dari peningkatan perdagangan. Meskipun literatur akademis telah mengekstrapolasi model perdagangan sederhana dari dua produk dan dua faktor produksi—model Heckscher Ohlin 2X2 yang terkenal—ke model dengan banyak produk dan faktor, kesimpulannya tetap sama. Ketika suatu negara membuka perdagangan, faktor-faktor produksi berpindah dari sektor impor ke sektor ekspor. Dalam konteks kami, hal ini menyiratkan bahwa permintaan keterampilan yang dibutuhkan di sektor ekspor meningkat, dan permintaan keterampilan di sektor impor menurun. Realokasi ini juga tercermin dalam premi keterampilan (*skills premium*), seperti yang ditunjukkan oleh Brambilla et al. 2011. Tim penulis menemukan bahwa karakteristik negara maupun industri merupakan faktor penting dalam menjelaskan hasil pendidikan (*returns to schooling*) dan premi keterampilan. Jumlah ekspor dalam industri, pendapatan rata-rata per kapita di dalam negeri, dan kelimpahan relatif jumlah pekerja terampil menjelaskan premi keterampilan, dan akhirnya faktor realokasi. Singkatnya, ekspor terhubung secara positif dengan premi keterampilan, upah dan permintaan keterampilan.

Restrukturisasi Pasar

Ketika dunia menjadi lebih terglobalisasi dan hambatan terhadap perdagangan dan untuk masuk ke pasar luar negeri berkurang, rantai nilai global dan “lokal” harus berubah. Studi kualitatif ini mengungkapkan dua jalur

perubahan rantai nilai di Indonesia. Perusahaan no. 1 menyediakan layanan yang menggabungkan beberapa tahapan dalam rantai nilai, mempersingkat waktu dan modal yang dibutuhkan untuk membawa produk pertanian ke konsumen Indonesia. Proses yang tumpang tindih dalam rantai nilai baru akan menyebabkan peningkatan pengangguran bagi para perantara yang terjebak di tengah, tetapi juga meningkatkan jumlah pekerjaan pada perusahaan yang sedang merestrukturisasi pasar. Dampak bersih pada lapangan pekerjaan mungkin tidak signifikan, tergantung pada industri. Misalnya, perusahaan no. 1 harus meningkatkan skala operasinya, yang mengarah pada pertumbuhan berkelanjutan dalam keluaran dan perekrutan, termasuk perekrutan sejumlah pekerjaan yang diidentifikasi cerah dalam studi ini. Perubahan struktur pasar seperti ini pada awalnya dapat berkontribusi pada peningkatan lapangan kerja. Sebagai contoh, perusahaan no. 1 telah lama mempekerjakan *pengemudi truk dan van*, tetapi memperkirakan bahwa, ketika perusahaan mencapai skala yang lebih besar, perusahaan akan berhenti menggunakan perusahaan pihak ketiga dan memilih untuk mengintegrasikan transportasi secara lebih vertikal.

Dalam beberapa hal, integrasi vertikal dapat mengubah permintaan pekerjaan, karena perusahaan memilih untuk menghasilkan masukan atau layanan proses produksi di dalam perusahaan mereka sendiri daripada di luar perusahaan, atau memperluasnya untuk mencakup hubungan-hubungan usaha di masa depan. Masuk akal atau tidaknya perubahan tersebut bergantung pada berbagai faktor yang ada di perusahaan, seperti ukuran, umur, kompleksitas, lingkungan operasi, jumlah tahapan dalam rantai nilai, jumlah perusahaan yang bersaing di tiap segmen rantai nilai, penyebaran geografis rantai nilai, keandalan penyedia masukan, dan sebagainya. Selain perusahaan no. 1, yang selama ini menggunakan pihak ketiga untuk mengangkut barang namun melihat potensi untuk kegiatan usaha ini jika perusahaan setelah men-

capai skala yang lebih besar, perusahaan no. 6 dan 7 juga telah menyiapkan langkah-langkah untuk, secara vertikal, mengintegrasikan layanan-layanan yang dibutuhkan untuk beroperasi. Perusahaan no. 6 misalnya, mencatat bahwa proses produksi tekstilnya bergantung pada mesin sehingga kegagalan mekanis dapat menghentikan produksi. Oleh sebab itu, departemen pemeliharaan internal mulai dibangun, karena penggunaan pihak ketiga membutuhkan waktu terlalu lama dan tidak hemat biaya. Perusahaan no. 7 mencatat bahwa pemesanan suku cadang dari luar negeri juga membutuhkan waktu lama dan sekarang memesan suku cadang dan mesin dari pasar domestik. Perusahaan no. 7 sekarang memiliki garasi internal di pabrik pembuatan makanannya dan telah mempekerjakan mekanik industri atau tenaga reparasi untuk merawat mesinnya langsung. Secara keseluruhan, integrasi vertikal melalui restrukturisasi pasar dapat menjadi faktor pendorong utama pada pergeseran yang terlihat dalam laporan ini. Karena perusahaan memindahkan layanan seperti transportasi, pemeliharaan, dan perancangan grafis ke dalam proses produksi internal, perusahaan tersebut mulai merekrut pekerja dengan keterampilan tersebut.

Seiring waktu, peningkatan-peningkatan kecil pada lapangan pekerjaan tersebut dapat diimbangi dengan peningkatan efisiensi di tingkat negara melalui, pertama, peningkatan rantai nilai domestik dan, kedua, partisipasi dalam rantai nilai global (ADB 2019). Perusahaan no. 1 telah mengambil pendekatan pertama, sedangkan perusahaan no. 6 mengambil pendekatan kedua, berupaya agar siap ekspor. Meskipun 79 persen permintaan di Indonesia datang dari dalam negeri, terdapat manfaat yang nyata untuk menjadi bagian dari rantai nilai global. Oleh karena itu, perusahaan no. 6 dalam bidang industri tekstil merintis jalan untuk menjadi “siap ekspor,” yang meliputi perekrutan serangkaian pekerjaan baru di perusahaan tersebut. Pekerjaan baru tersebut meliputi *supervisor manufaktur*, yang didatangkan dari luar negeri untuk mengawasi manajemen pabrik

perusahaan, serta *ahli kesehatan dan kebersihan lingkungan kerja*. Permintaan ini didorong oleh kebutuhan perusahaan untuk memenuhi standar dan regulasi guna memanfaatkan pasar global untuk memenuhi permintaan tekstil domestik, yang telah pulih sejak COVID-19, serta untuk mempersiapkan proses produksi agar dapat menyerap permintaan luar negeri di masa depan. Oleh karena itu, perusahaan tersebut mencatat bahwa mereka terus mempekerjakan *operator mesin jahit*, yang diidentifikasi sebagai pekerjaan cerah. Perusahaan juga menegaskan bahwa mereka telah menaikkan pendidikan minimum yang diperlukan untuk posisi ini, lebih memilih pelamar dengan pendidikan sekolah kejuruan dan yang berpengalaman di industri tersebut. Pada tahun-tahun sebelumnya, perusahaan memperoleh manfaat dari program pelatihan pemerintah yang menghubungkan calon lulusan sekolah kejuruan dengan posisi magang yang berhubungan dengan latar belakang pendidikan mereka. Setelah menyelesaikan pendidikan, beberapa lulusan memilih untuk kembali ke perusahaan tempat mereka magang, dan perusahaan mendapatkan karyawan yang lebih terampil dan memiliki pemahaman mengenai kebutuhan pekerjaan tersebut.

Walaupun sebagian besar contoh dari analisis kualitatif terkait dengan integrasi vertikal, pembatasan pasar lainnya juga dapat mengakibatkan pergeseran permintaan pekerjaan. Dalam beberapa kasus perusahaan merasa lebih nyaman untuk melakukan *outsourcing* baik untuk satu segmen jalur produksi ataupun untuk beberapa masukan dan layanan daripada melakukan integrasi vertikal. Perubahan teknologi, perubahan biaya transportasi dan masukan lainnya, globalisasi, perubahan skala dan jumlah perusahaan di industri, serta perubahan peraturan, merupakan alasan-alasan yang paling umum mendasari keputusan tersebut. Contohnya antara lain penjaga keamanan, tenaga kebersihan, dan tenaga pemeliharaan gedung atau mesin. Di masa lalu, layanan ini lebih banyak dilakukan oleh pekerja upah harian, namun sekarang, banyak perusahaan yang menga-

lihan layanan tersebut ke pihak ketiga. Sebagai hasil dari *outsourcing*, total permintaan untuk pekerjaan terkait bisa berubah. Di satu sisi, permintaan dapat menurun karena skala ekonomis (*economies of scale*) untuk membeli layanan tersebut dari luar perusahaan dapat menyebabkan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih efisien. Di sisi lain, permintaan di sektor ekonomi lainnya dapat meningkat karena peningkatan efisiensi menurunkan harga. Efek keseluruhan akan bervariasi dari satu negara ke negara lain, tergantung pada tahap proses *outsourcing* dan struktur perekonomian.

Perubahan Kebijakan dan Peraturan

Perubahan peraturan terkait ketenagakerjaan atau ruang lingkup usaha dan perdagangan suatu industri juga dapat menyebabkan pergeseran permintaan pekerjaan jangka pendek. Sebagai contoh, perubahan peraturan untuk mematuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja atau standar sanitasi dapat menciptakan permintaan untuk posisi pengawas di berbagai titik lini produksi. Peraturan baru untuk industri pengasuhan, khususnya untuk pengasuhan anak atau lanjut usia, juga dapat menyebabkan profesionalisasi pekerjaan yang saat ini tidak memerlukan keterampilan teknis, kualifikasi, atau sertifikasi.

Selain memenuhi standar terkait persiapan ekspor, dua perusahaan yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka telah merekrut pekerja dalam kategori pekerjaan cerah untuk memenuhi standar atau peraturan lain. Perusahaan no. 8 menyebutkan bahwa, untuk memenuhi standar terkait kesehatan dan kebersihan kerja yang semakin banyak, perusahaan telah membentuk tim jaminan kualitas yang melakukan audit internal dan menangani inspeksi kesehatan. Beberapa tahun lalu, perusahaan mulai memasuki pasar ekspor, yang berarti harus memenuhi beberapa standar lain. Perusahaan no. 1 menjelaskan bahwa perusahaan tersebut bertransformasi dari perdagangan menjadi perusahaan keuangan dan bisnis yang lebih

mengandalkan teknologi, sehingga harus mengikuti kriteria ketat yang ditetapkan oleh OJK. Sebagai bagian dari peralihan ke produk dan layanan baru, perusahaan no. 1 harus memperluas struktur perusahaan itu sendiri, yang mengharuskan perekrutan untuk beberapa pekerjaan yang dianggap cerah, karena perusahaan perlu memenuhi serangkaian standar yang terkait ekspor serta kesehatan dan sanitasi.

Meskipun belum memainkan peran penting dalam periode analisis, jalur ini diperkirakan akan memiliki dampak yang lebih besar dalam waktu dekat mengingat reformasi terkini yang dia-

dopsi dalam RUU Omnibus Penciptaan Lapangan Kerja. Selama wawancara mendalam dengan perusahaan, respons perusahaan terhadap perubahan kebijakan dan kelembagaan relatif lebih sedikit. Hal ini tidak mengherankan karena tidak ada reformasi besar yang diperkenalkan pada tahun 2019. Namun, Omnibus Law yang disetujui pada tanggal 5 Oktober 2020 mengedepankan reformasi substantif yang memengaruhi produktivitas perusahaan dan lembaga pasar tenaga kerja. Jika upaya ini dilembagakan oleh Pemerintah Indonesia, studi ini akan dapat memantau respons pekerjaan-pekerjaan terhadap reformasi baru tersebut.



6. Ringkasan dan Rekomendasi Langkah Selanjutnya

Kegiatan pilot SPKK dan publikasi laporan-laporan *Outlook Lapangan Pekerjaan Indonesia* merupakan upaya mengembangkan *toolbox data* mendasar untuk kebijakan pembangunan tenaga kerja. Pilot survei ini penting karena, berdasarkan gabungan survei yang dikumpulkan BPS, survei ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan data, dengan mengumpulkan informasi terperinci mengenai lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja di perusahaan, yang diklasifikasikan berdasarkan pekerjaan yang didefinisikan dengan spesifik. Instrumen ini melengkapi tiga instrumen lainnya yang juga dipilotkan pertama kalinya oleh Bank Dunia di Indonesia: yaitu, Daftar Pekerjaan Kritis, yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif untuk mengidentifikasi pekerjaan yang mengalami kelangkaan pasokan dan sangat kritis bagi pertumbuhan Indonesia, penilaian keterampilan dengan permintaan tinggi melalui penyesuaian Survei *O*NET* dengan konteks lokal (*IndOTask*), dan analisis data kesempatan kerja *online*.



Laporan Teknis ini memberikan informasi latar belakang mengenai bagaimana negara-negara lain mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan data yang serupa dengan SPKK, serta menjelaskan konstruksi dan pelaksanaan SPKK. Laporan ini menyampaikan metodologi pengumpulan data dan instrumen survei, serta keterbatasan survei pilot, yang hanya mencakup tiga sektor dan wilayah tertentu di Indonesia. Kemudian, laporan ini menganalisis data pilot untuk memastikan bahwa rancangan survei sesuai dengan karakteristik utama perusahaan dan tenaga kerja yang diperoleh dari survei nasional yang lebih besar dengan kekuatan statistik yang lebih besar.

Hasil terpenting dari *Outlook Lapangan Pekerjaan Indonesia* adalah skor prospek pekerjaan jangka pendek berdasarkan penilaian menyeluruh pada 10 indikator permintaan pekerjaan jangka pendek yang saling melengkapi. Laporan Prospek Pekerjaan Jangka Pendek menyajikan daftar lengkap indikator dan penilaian yang digunakan untuk menentukan pekerjaan cerah dan redup, sedangkan Laporan Teknis ini memberikan analisis lebih lanjut mengenai pekerjaan cerah dan redup tersebut. Hanya 15 persen angkatan kerja Indonesia yang dipekerjakan dalam pekerjaan cerah, dan 2 persen lainnya bekerja pada pekerjaan redup. Sesu-

ai perkiraan, sebagian besar angkatan kerja dipekerjakan dalam pekerjaan stabil, karena perubahan dalam pekerjaan terjadi secara bertahap yang disebabkan laju transformasi struktural yang juga bertahap, meskipun lebih cepat dibandingkan di masa lalu.⁴⁴

Walaupun pekerjaan cerah cenderung membutuhkan pekerja berketerampilan tinggi, Indonesia berada pada titik transformasi struktural dengan banyak pekerjaan berketerampilan rendah dan menengah yang juga memiliki prospek pekerjaan yang baik. Melalui analisis klaster, bagian 4 (memahami pekerjaan yang cerah) dalam Laporan Teknis ini mengelompokkan pekerjaan menurut empat karakteristik utama. Hampir seperempat dari pekerjaan cerah berada dalam kelompok ekonomi bernilai tambah rendah, dalam perusahaan mikro dan kecil yang membutuhkan tingkat pendidikan minimal dan membayar upah lebih rendah. Hampir setengah dari pekerjaan cerah menuntut tingkat pendidikan menengah atas dan berada di kelompok ekonomi manufaktur. Pekerjaan tersebut ada di perusahaan ukuran menengah yang menawarkan upah yang cukup baik untuk mendukung konsumsi kelas menengah. Kurang dari seperempat pekerjaan cerah yang terkait dengan perusahaan-perusahaan bernilai tambah tinggi dan berketerampilan tinggi, baik di bidang manufaktur



Cerah

42 pekerjaan

15% of employment



Redup

90 pekerjaan

2% of employment

maupun jasa. Perusahaan-perusahaan yang membutuhkan pekerjaan ini cenderung berukuran besar untuk perusahaan manufaktur, serta berukuran menengah atau besar untuk perusahaan jasa bernilai tambah tinggi.

Analisis tersebut memunculkan poin lain yang sangat penting: keuntungan dari pekerjaan akan sangat bergantung pada karakteristik perusahaan. Hasil ini tidak hanya terjadi di Indonesia; hal tersebut diamati secara global (Abowd dan Kramarz 1999). Analisis tersebut menegaskan bahwa pekerja berketerampilan rendah dengan pendidikan menengah atau kurang, yang bekerja untuk perusahaan besar bernilai tambah tinggi di Indonesia berpenghasilan rata-rata sebesar lulusan perguruan tinggi yang bekerja di perusahaan mikro atau kecil bernilai tambah rendah. Oleh karena itu, kebijakan pembangunan tenaga kerja perlu dikembangkan selaras dengan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas di sisi permintaan tenaga kerja.

Penggerak utama pergeseran pekerjaan dieksplorasi melalui kombinasi teori dan wawancara mendalam dengan informan kunci. Beberapa pendorong utama yang diidentifikasi meliputi perubahan teknologi dan, khususnya, ekonomi digital; restrukturisasi pasar melalui integrasi vertikal dan *outsour-*

cing; serta perkembangan industri baru yang berasal dari perubahan preferensi yang didorong oleh perubahan teknologi dan demografis.

Laporan pendamping Prospek Pekerjaan Jangka Pendek merincikan definisi indikator permintaan pekerjaan, serta skor dan peringkat untuk semua pekerjaan di Indonesia. Meskipun informasi ini mungkin sulit dicerna oleh pengguna akhir, namun seharusnya berguna bagi praktisi (pembimbing karier dan konsultan pekerjaan) yang membantu pengguna akhir. Informasi tersebut merupakan dasar yang kuat untuk mempersiapkan *dashboard* intelijen tenaga kerja dan bimbingan karier dari platform informasi pasar tenaga kerja yang sedang disiapkan pemerintah Indonesia. Situs tersebut akan menyajikan informasi dengan beberapa titik akses dan dengan cara yang mudah dicerna untuk digunakan langsung oleh para pelajar, pencari kerja, serta pekerja yang tertarik untuk meningkatkan keterampilan dan mendapatkan keterampilan baru. Informasi tersebut akan dihubungkan dengan basis data lain untuk membantu pengguna akhir memahami cara mendapatkan pendidikan dan pelatihan relevan yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu, termasuk tautan ke hasil-hasil dari alat data lain yang sedang dikembangkan, yang dijelaskan dalam kotak 2.1.



Stabil

129 pekerjaan

15% of employment



Ditandai

92 pekerjaan

68% of employment

Lampiran

Lampiran A. Praktik-praktik terbaik di Dunia

Lampiran ini menjelaskan praktik-praktik yang paling menonjol dalam upaya pemantauan lapangan pekerjaan yang digunakan di seluruh dunia, diikuti dengan penerapannya di Indonesia.

Amerika Serikat

Di Amerika Serikat, Biro Statistik Tenaga Kerja (*Bureau of Labor Statistics, BLS*) bertugas mengumpulkan dan menganalisis data pasar tenaga kerja. Dengan kata lain, biro tersebut bertanggung jawab untuk mengumpulkan data dan dengan demikian merupakan LMO negara tersebut.⁴⁵ Untuk memantau dinamika pasar tenaga kerja, termasuk pergeseran dalam pekerjaan dan keterampilan, BLS melakukan tiga survei yang sudah mapan di tingkat perusahaan: Statistik Lapangan Pekerjaan (*Occupational Employment Statistics, OES*), Survei Lowongan Pekerjaan dan Perputaran Tenaga Kerja (*Jobs Openings and Labor Turnover Survey, JOLTS*), dan Survei Kualifikasi Pekerjaan (*Occupational Requirements Survey, ORS*). Survei ini, bersama survei khusus lainnya, seperti Survei Populasi Saat Ini (*Current Population Survey*)⁴⁶ dan O*NET, merupakan sumber utama data informasi pasar kerja yang dimasukkan ke dalam sistem informasi pasar tenaga kerja (*Labor Market Information System, LMIS*).

OES adalah survei panel setengah tahunan yang dirancang untuk menghasilkan perkiraan lapangan pekerjaan dan upah bagi pekerja dengan terperinci untuk hampir 800 pekerjaan. Data OES telah tersedia untuk masyarakat umum sejak 1988, tetapi surveinya sudah dimulai sejak awal 1970-an. Setiap enam bulan, OES mensurvei 180.000 sampai 200.000 perusahaan non-pertanian. Agar tidak membebani pemberi kerja, panel dirancang untuk mewawancarai perusahaan yang sama maksimal setiap tiga tahun sekali, mengumpulkan informasi dari 1,1 juta sampel perusahaan unik setiap tiga tahun, yang mewakili sekitar 57 persen dari lapangan pekerjaan di Amerika Serikat.⁴⁷ Partisipasi bersifat sukarela namun relatif tinggi peminatnya, sebagian besar karena adanya kampanye kesadaran akan manfaat analisis yang dihasilkan untuk perusahaan-perusa-

haan. Kuesionernya sangat sederhana. Selain menanyakan informasi dasar terkait perusahaan, survei tersebut juga meminta jumlah total karyawan per pekerjaan dalam kisaran upah tertentu.⁴⁸ Dengan informasi ini, BLS dapat memperkirakan lapangan kerja dan upah untuk sekitar 800 pekerjaan, dengan menggunakan Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan (*Standard Occupational Classifications, SOC*) di tingkat nasional, negara bagian, metropolitan/non-metropolitan, industri, dan kepemilikan.⁴⁹ BLS bekerja sama dengan lembaga ketenagakerjaan negara bagian untuk melakukan survei tersebut. Lembaga tersebut bertanggung jawab untuk menyalurkan survei melalui surat, faks, telepon, web, email, dan panggilan telepon lanjutan.

Survei OES adalah satu-satunya sumber estimasi yang komprehensif mengenai pekerjaan dan upah nasional berdasarkan jenis pekerjaan, memberikan informasi ke berbagai pemangku kepentingan dan data ke berbagai produk diseminasi di Amerika Serikat. Di tingkat nasional dan negara bagian, OES digunakan untuk mengembangkan informasi terkait permintaan saat ini dan yang akan datang untuk lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja, keterampilan industri dan studi teknologi, serta analisis pasar. Analisis tersebut digunakan untuk tujuan yang sangat praktis, seperti rencana pendidikan dan pembangunan tenaga kerja, konsultasi dan perencanaan vokasi, serta penempatan kerja untuk program pelatihan teknis karier. Selain itu, beberapa program pemerintah juga menggunakan data OES. Misalnya, program Administrasi Ketenagakerjaan dan Pelatihan (*Employment and Training Administration*) menggunakan data tersebut untuk mengelola program visa H1-B bagi pekerja dalam jenis pekerjaan khusus, serta untuk membantu pencari kerja dan pemberi kerja dalam menentukan kisaran gaji di *CareerOneStop*.⁵⁰ Yayasan, peneliti akademis dan pemerintah, dewan investasi swasta, dan program pembangunan ekonomi juga menggunakan data tersebut.

JOLTS adalah survei bulanan tingkat perusahaan yang dirancang untuk

mengumpulkan data sisi permintaan tentang kekurangan tenaga kerja di tingkat nasional. *JOLTS* diluncurkan pada tahun 2000, memiliki sampel bulanan sekitar 16.400 perusahaan publik dan swasta non-pertanian di seluruh AS, mencakup pekerja paruh waktu dan penuh waktu serta pekerja tetap, jangka pendek, atau musiman.⁵¹ Partisipasinya bersifat sukarela. Kuesionernya mengumpulkan informasi dasar terkait perusahaan, seperti seberapa sering karyawan digaji, dan jumlah total karyawan, lowongan pekerjaan, perekrutan, dan pemutusan hubungan kerja (termasuk pengundurkan diri, pemberhentian sementara [*layoff*], dan pemecatan [*discharge*]).⁵² Survei tersebut mengumpulkan angka keseluruhan, bukan data di tingkat pekerjaan. Perusahaan disurvei menggunakan perangkat wawancara pribadi dibantu komputer (*computer-assisted personal interview, CAPI*) selama enam bulan pertama, lalu menggunakan web, faks, email, atau surat untuk seterusnya. *JOLTS* dirancang untuk memahami dinamika pasar tenaga kerja, dan datanya digunakan untuk menginformasikan kebijakan ekonomi nasional, analisis siklus bisnis, tingkat retensi industri, penelitian dan perencanaan ekonomi,⁵³ studi industri, serta program pendidikan dan pelatihan kerja. Pengguna *JOLTS* adalah pemerintah maupun swasta. Contohnya, pemerintah menggunakan *JOLTS* untuk memahami kekuatan pasar tenaga kerja, membuat prediksi (misalnya, bahwa penurunan tingkat perekrutan mungkin mengikuti kenaikan tingkat pengangguran), serta untuk memahami perubahan siklus atau struktur dalam pasar tenaga kerja; industri swasta menggunakan *JOLTS* untuk mengukur efisiensi biaya relatif saat membandingkan tingkat perputaran karyawan di perusahaan dengan rata-rata di industri.

ORS adalah survei tingkat perusahaan yang mengumpulkan informasi mengenai tuntutan kognitif dan fisik di tingkat pekerjaan. Survei tersebut, yang dipilotkan pada tahun 2012 dan diluncurkan pada tahun 2015, merupakan survei tahunan yang representatif secara nasional. Untuk memaksimalkan sampel, *BLS* menerbitkan estimasi

berdasarkan tiga tahun pengumpulan data, memiliki sampel yang mencapai sekitar 25.300 perusahaan, dan mewakili sekitar 140,8 juta pekerja.⁵⁴ Kuesioner mengumpulkan data di tingkat pekerjaan (kode 6 digit Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan [*Standard Occupational Classification, SOC*]) tentang tuntutan fisik (misalnya, berdiri, mengangkat, mendorong, postur, pendengaran, penglihatan), kondisi lingkungan (paparan terhadap panas, dingin, air, kelembaban, kontaminan berbahaya), dan kebutuhan kognitif (hubungan pribadi, pemecahan masalah, interaksi dengan orang lain), serta informasi tentang pendidikan minimum, pelatihan di tempat kerja, pengalaman, dan kredensial.⁵⁵ Perusahaan dapat menjawab survei melalui kunjungan pribadi, melalui telepon, atau melalui email. Data *ORS* digunakan untuk berbagai tujuan, termasuk untuk membantu Administrasi Jaminan Sosial dalam proses adjudikasi disabilitas, membuat tolak ukur deskripsi pekerjaan atau mengembangkan rencana rekrutmen yang ditargetkan, membantu perusahaan asuransi dalam menilai manajemen risiko, membantu perusahaan penyedia bantuan sementara untuk mencocokkan karyawan dengan lowongan pekerjaan yang tepat, melakukan penelitian (oleh akademisi atau pemerintah), serta melacak karakteristik pekerjaan.

Tingkat respons survei ini cukup baik, sebagian besar karena perusahaan-perusahaan menganggap analisis yang dihasilkan bermanfaat. Selama dekade terakhir, tingkat respons *OES* di atas 70 persen dan *JOLTS* di atas 60 persen.⁵⁶ Tingkat respons *ORS* untuk putaran tahun 2019 adalah 69 persen (McNulty dan Yu 2019). Jika mempertimbangkan tingkat rincian survei dan partisipasi yang bersifat sukarela, tingkat respons dari perusahaan-perusahaan ini cukup tinggi. Hal ini sebagian dikarenakan para pemberi kerja menghargai manfaat informasi yang didapatkan dari survei-survei tersebut.

Uni Eropa

Eurostat, kantor statistik Uni Eropa, mempromosikan dan sedang berupaya

menyelaraskan Survei Struktur Penghasilan (*Structure of Earnings Survey, SES*). Survei ini memberikan data yang akurat dan selaras mengenai penghasilan pekerjaan di negara-negara anggota maupun kandidat Uni Eropa dan negara-negara dari Asosiasi Perdagangan Bebas Eropa untuk tujuan pembuatan kebijakan dan penelitian.⁵⁷ Data yang diselaraskan tersebut tersedia sesuai permintaan mulai tahun 2002 dan seterusnya. Data dari 24 negara diselaraskan dalam *SES* terbaru yang telah diterbitkan (2014).⁵⁸ *SES* merupakan upaya bersama antara *Eurostat* dan lembaga-lembaga statistik nasional: lembaga-lembaga statistik nasional bertanggung jawab untuk memilih sampel, menyiapkan kuesioner menggunakan skema pengkodean umum, dan melakukan survei, sedangkan *Eurostat* mengumpulkan dan menyelaraskan data. Jadi, tidak ada kuesioner khusus untuk *SES* di tiap negara. Sebaliknya, setiap negara mengumpulkan data untuk *SES*, dengan mengikuti standar kualitas dan reliabilitas, melalui kuesioner yang disesuaikan, survei yang sudah ada, sumber-sumber administratif, atau kombinasi dari berbagai sumber data tersebut. *SES* dilakukan setiap empat tahun (karena ini adalah frekuensi paling umum di antara negara-negara terkait) dan mencakup data dari perusahaan-perusahaan dengan setidaknya 10 karyawan yang beroperasi di semua bidang perekonomian, kecuali sektor pertanian dan administrasi publik.⁵⁹ Cakupannya meliputi semua karyawan penerima upah yang bekerja di perusahaan-perusahaan tersebut. Data *SES* yang diselaraskan tersebut meliputi tingkat remunerasi sesuai karakteristik spesifik pekerja—jenis kelamin, usia, pekerjaan menggunakan Klasifikasi Baku Pekerjaan Internasional (*International Standard Classification of Occupations, ISCO*)-08 dari Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization*), lama masa kerja, tingkat pendidikan terakhir, jenis karyawan, dan kontrak—dan karakteristik dasar pemberi kerja—, serta sektor ekonomi berdasarkan klasifikasi Eropa,⁶⁰ ukuran, dan lokasi.⁶¹ Pengguna data meliputi lembaga nasional dan internasional, serikat pekerja dan asosiasi ketenagakerjaan, lembaga swasta, dan peneliti.

Singapura

Singapura memiliki dua survei tahunan tingkat perusahaan yang mengumpulkan informasi tingkat pekerjaan: Survei Lowongan Pekerjaan (*Job Vacancy Survey, JVS*) dan Survei Upah Kerja (*Occupational Wage Survey, OWS*). *JVS*, yang dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja Singapura, mengumpulkan informasi pekerjaan komprehensif mengenai lowongan-lowongan pekerjaan untuk mengidentifikasi pergeseran pola perekrutan akibat perubahan tuntutan ekonomi (Kementerian Tenaga Kerja Singapura, 2019). Survei ini pertama kali dilakukan pada tahun 1990. Sampelnya mencakup lebih dari 15.000 perusahaan, yang meliputi perusahaan swasta dengan setidaknya 25 karyawan dan sektor publik. Selain untuk mengumpulkan informasi dasar tingkat perusahaan, kuesioner survei ini juga mengumpulkan informasi terperinci tentang lowongan, meliputi jabatan (yang kemudian diklasifikasikan ke dalam Klasifikasi Baku Pekerjaan Singapura [*Singapore Standard Occupational Classification, SSOC*] 2015), upah bulanan kotor yang siap dibayar perusahaan, keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan, kualifikasi minimum, dan seberapa sulit lowongan tersebut terisi (apakah tidak terisi selama setidaknya enam bulan atau apakah sulit diisi oleh penduduk setempat). *JVS* dilakukan melalui web, fax, email, atau surat, dengan klarifikasi melalui telepon.

OWS, yang dilaksanakan oleh *Central Provident Fund (CPF) Board* atas nama Kementerian Tenaga Kerja Singapura, mengumpulkan data gaji bulanan semua karyawan yang bekerja di perusahaan swasta (lihat *CPF Board* 2019; Kementerian Tenaga Kerja Singapura 2018). *OWS* mulai tersedia sejak tahun 1999 dan mencakup sampel perwakilan dari sekitar 3.000 perusahaan sektor swasta dengan setidaknya 25 karyawan, dikelompokkan berdasarkan industri. Kuesioner *OWS* mengumpulkan data tiap karyawan di perusahaan, termasuk jabatan (yang kemudian dikodekan ke dalam *SSOC*), cara pembayaran, gaji awal bulanan, gaji pokok dan kotor, jenis karyawan (paruh waktu/penuh

waktu), jenis kontrak, dan lokasi pekerjaan.⁶² OWS dilakukan melalui web, fax, e-mail, atau surat, dengan klarifikasi melalui telepon.

Selain pemerintah pusat, *Infocomm Media Development Authority*, sebuah asosiasi industri, juga melakukan Survei Tahunan Tenaga Media *Infocomm* untuk menilai profil tenaga profesional informasi dan komunikasi.⁶³ Survei ini pertama kali dilaksanakan pada tahun 1999, diatur di bawah Undang-Undang Statistik Bagian 5 (Bab 317), dan bersifat wajib. Survei ini mencakup sampel perwakilan dari perusahaan publik dan swasta dari semua sektor industri yang dipilih dari Kerangka Penentuan Sampel Perusahaan Departemen Statistik (*IMDA* 2019). Kuesionernya mencakup informasi dasar perusahaan dan pekerjaan serta informasi terperinci untuk 41 peran komunikasi dan informasi yang terkait dengan pekerjaan (total, kualifikasi minimum), lowongan (tingkat pengalaman dan apakah lowongan sulit diisi), dan perkiraan perubahan pekerjaan dalam tiga tahun ke depan. Survei ini juga menanyakan dua pertanyaan spesifik untuk 91 keterampilan: Apakah perusahaan membutuhkan lebih banyak karyawan dengan keterampilan spesifik tersebut? Apakah perusahaan dapat menemukan penduduk setempat dengan keahlian tersebut? Survei ini disampaikan melalui web, fax, email, atau surat.

Pendekatan yang Disesuaikan dan Mandiri

Negara-negara lain telah memperkecilkan survei khusus yang menggabungkan lebih dari satu pendekatan. Contohnya, pada tahun 2015 Georgia melakukan Survei Permintaan Pekerjaan (***Occupational Demand Survey, ODS***), yaitu sebuah survei perusahaan yang bertujuan untuk mengetahui rincian perubahan jenis-jenis pekerjaan dalam lapangan pekerjaan dan kesempatan kerjanya masing-masing selama 12 bulan terakhir. Sampel *ODS* terdiri dari 6.000 perusahaan di seluruh Georgia, dan mewakili sekitar 10 persen dari total jumlah perusahaan di Georgia. Survei ini mengumpulkan informasi tentang persediaan (*stock*) saat ini

dan perencanaan arus (*flow*) (kenaikan dan penurunan) lapangan pekerjaan, serta kesempatan kerja yang ada menggunakan klasifikasi ISCO-08 4 digit. Survei tersebut ditujukan untuk mengumpulkan informasi tentang upah, namun ternyata kurang berhasil. Pemangku kepentingan utama dari informasi ini meliputi pengguna akhir (pelajar, pencari kerja, pekerja, dan pemberi kerja) dan pembuat kebijakan. Hasil *ODS* disebarluaskan melalui laporan-laporan dan digunakan untuk mengembangkan informasi tren pasar tenaga kerja dalam situs portal informasi pasar tenaga kerja yang baru diluncurkan. Para pembuat kebijakan di Georgia menggunakan hasil survei untuk menginformasikan perencanaan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan teknis dan kejuruan (*technical and vocational education and training, TVET*). Lebih khusus lagi, Kementerian Pendidikan Georgia menggunakan data tersebut untuk memprediksi tingkat pendaftaran dan membuka pembicaraan dengan Kementerian Keuangan tentang kebutuhan anggaran. Kantor Layanan Ketenagakerjaan Publik (*Office of Public Employment Services*) menggunakan hasil *ODS* untuk mengalokasikan pelatihan jangka pendek bagi pekerja yang baru menganggur, dengan berfokus kepada para pemuda.

Biro Statistik Uganda (*Ugandan Bureau of Statistics, UBOS*) melaksanakan **Survei Ketenagakerjaan Uganda (*Uganda Manpower Survey*) 2016/17**. Ini adalah survei ketenagakerjaan komprehensif pertama yang dilakukan di Uganda. Survei ini memiliki tiga modul: sektor formal, pemberi kerja informal, dan lembaga pendidikan. Survei sektor formal menargetkan lebih dari 6.000 perusahaan, dan kuesionernya menanyakan informasi pekerjaan terperinci tentang tingkat lapangan pekerjaan saat ini, lowongan pekerjaan, dan proyeksi pekerjaan tiga tahun ke depan. Rincian informasi tersebut meliputi nama jabatan (dikodekan sesuai klasifikasi ISCO-08 4 digit), jenis pekerjaan, persyaratan pendidikan minimum, upah, kebangsaan, dan keterampilan (kategori).⁶⁴ Survei dilakukan selama 12 bulan oleh 42 staf lapangan terlatih menggunakan perangkat *CAPI* geng-

gam. Sejauh ini *UBOS* telah menerbitkan laporan dengan statistik deskriptif dasar untuk survei komprehensif ini, namun tujuan utama survei adalah agar pemangku kepentingan dapat melakukan analisis yang lebih mendalam sebagai sumber informasi pembaharuan kebijakan.

Pemerintah Mongolia melaksanakan **Survei Barometer (*Barometer Survey*)** pada tahun 2019. Survei tersebut bertujuan untuk mengetahui permintaan pasar tenaga kerja jangka pendek berdasarkan kualifikasi dan sektor ekonomi untuk memberikan informasi yang

benar kepada para pembuat kebijakan. Survei memiliki tiga bagian: (i) informasi umum tentang badan dan organisasi; (ii) permintaan angkatan kerja dan kekurangan angkatan kerja tahun 2020, meliputi tingkat lapangan pekerjaan dan lowongan; (iii) sumber daya manusia, termasuk kegiatan pelatihan. Survei mengumpulkan data pekerjaan di tingkat 6 digit menggunakan Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Internasional (*International Standard Classification of Occupations, ISCO*). Survei ini mencakup 3.642 badan dan organisasi yang berkaitan dengan 18 sektor ekonomi di 21 provinsi dan 9 distrik.

Tab. A.1

Daftar dan tautan survei struktur pekerjaan di seluruh dunia

Negara	Survei	Mengumpulkan data tentang	Kuesioner
Amerika Serikat	<i>OES</i>	Estimasi lapangan pekerjaan dan upah berdasarkan jenis pekerjaan	https://www.bls.gov/respondents/oes/pdf/forms/uuuuuu_fillable.pdf
Amerika Serikat	<i>JOLTS</i>	Lapangan pekerjaan, lowongan, perekrutan, dan PHK	https://www.bls.gov/jlt/jltc1.pdf
Amerika Serikat	<i>ORS</i>	Kualifikasi pekerjaan tingkat jabatan	https://www.bls.gov/ors/information-for-survey-participants/collection-materials.htm
Uni Eropa	<i>SES</i>	Penghasilan berdasarkan karakteristik individu	https://ec.europa.eu/eurostat/documents/203647/203707/SES_variables_list.xls/b287a6fc-19b2-493d-a3f2-4ee70d3439b1
Singapura	<i>JVS</i>	Lowongan pekerjaan	
Singapura	<i>OWS</i>	Upah berdasarkan pekerjaan	Untuk contoh kuesioner, lihat p.10: https://www.cpf.gov.sg/assets/employers/Documents/OWS_2019_Booklet.pdf
Uganda	<i>MAPU 2016/17</i>	Lapangan dan lowongan pekerjaan berdasarkan jabatan	https://www.ubos.org/wp-content/uploads/publications/08_20182018_Uganda_Manpower_Survey_Report.pdf

Lampiran B.

Tingkat reliabilitas indikator: *RSE*

Tabel di bawah ini menunjukkan total jumlah pekerjaan yang melebihi ambang batas *RSE* tertentu. Misalnya, untuk indikator ‘total lapangan pekerjaan’, pada tingkat 1 digit, 1 dari 9 pekerjaan (atau 11%) memiliki *RSE* lebih dari 25

dan 1 dari 9 pekerjaan (atau 11%) memiliki *RSE* lebih dari 40. Demikian pula pada tingkat 4 digit, 250 dari 353 pekerjaan (atau 71%) memiliki *RSE* lebih dari 25 dan 159 dari 353 pekerjaan (atau 45%) memiliki *RSE* lebih dari 40.

Tingkat digit pekerjaan	1		2		3		4									
Total pekerjaan	9		39		119		353									
Ambang batas <i>RSE</i>	25	40	25	40	25	40	25	40								
Pekerjaan yang melebihi ambang batas	#	%	#	%	#	%	#	%								
Total lapangan pekerjaan	1	11%	1	11%	14	36%	6	15%	69	58%	35	29%	250	71%	159	45%
Perubahan bersih lapangan pekerjaan	9	100%	9	100%	35	90%	35	90%	92	77%	90	76%	204	58%	194	55%
Pertumbuhan bersih lapangan pekerjaan	9	100%	8	89%	36	92%	36	92%	93	78%	90	76%	206	58%	197	56%
Tingkat perputaran (turnover)	4	44%	0	0%	32	82%	16	41%	89	75%	60	50%	205	58%	167	47%
Lowongan pekerjaan	7	78%	3	33%	28	72%	20	51%	63	53%	50	42%	137	39%	116	33%
Tingkat lowongan pekerjaan	8	89%	4	44%	35	90%	29	74%	79	66%	72	61%	156	44%	144	41%
Jumlah perusahaan yang merekrut	4	44%	1	11%	23	59%	14	36%	61	51%	45	38%	164	46%	134	38%
Lowongan yang tidak dibuka	5	56%	2	22%	23	59%	19	49%	49	41%	41	34%	97	27%	85	24%

Lampiran C.

Panorama Perusahaan dan Lapangan Pekerjaan

Karakteristik Perusahaan

Sebagian besar perusahaan merupakan usaha mikro yang bergerak di bidang jasa bernilai tambah rendah, namun perusahaan-perusahaan tersebut bukanlah pencipta pekerjaan yang utama, khususnya untuk jenis pekerjaan dengan produktivitas tinggi.⁶⁵ Perusahaan mikro, yang ditentukan berdasarkan ukuran perusahaan (untuk manufaktur) atau ukuran pendapatan (untuk jasa), mewakili 93 persen perusahaan dalam sampel. Perusahaan jasa bernilai tambah rendah ada di mana-mana di Indonesia, mewakili 90,4 persen dari semua perusahaan yang

diwawancarai; sebagian besar bergerak di bidang penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum (68,1 persen), manufaktur ekonomi kreatif (18,1 persen) (misalnya, jahit-menjahit atau kerajinan peralatan dapur dari bambu), dan perdagangan grosir dan eceran (10,9 persen). Namun, lapangan pekerjaan di perusahaan kelompok ini hanya menyumbang 37,4 persen dari semua pekerjaan. Hasil tersebut konsisten dengan hasil sensus ekonomi 2016.⁶⁶ Analisis dari survei manufaktur menunjukkan bahwa perusahaan mikro di bidang manufaktur memiliki produktivitas rendah (hanya berkontribusi 6,2 persen terhadap total nilai

tambah), tidak bertumbuh (hanya 4,1 persen yang menjadi perusahaan kecil dan 0,4 persen menengah), dan mempekerjakan kurang dari seperempat total pekerja Indonesia (23,0 persen) (Bank Dunia, akan datang).

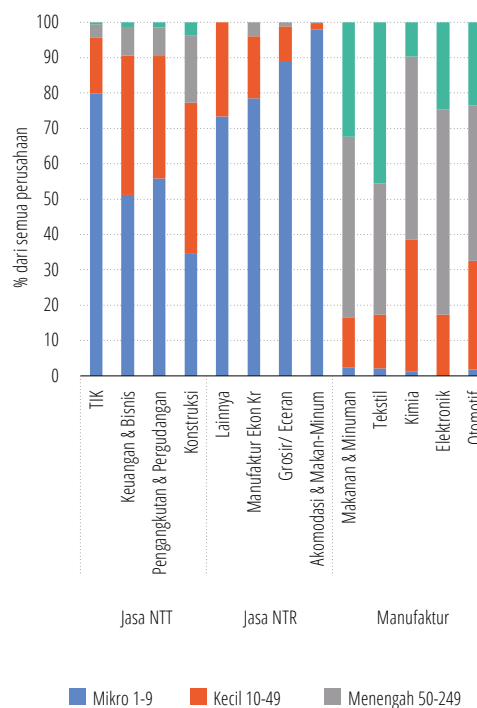
Sebaliknya, beberapa perusahaan jasa bernilai tambah tinggi dan manufaktur menciptakan pekerjaan dalam jumlah besar. Perusahaan dalam dua kelompok ekonomi ini merupakan sebagian kecil dari semua perusahaan (masing-masing 4,8 persen dan 0,3

persen), namun mempekerjakan karyawan dalam jumlah yang signifikan (masing-masing 24,2 persen dan 15,3 persen). Kecuali perusahaan di industri TIK, sebagian besar perusahaan di kedua kelompok ekonomi ini berukuran lebih besar daripada perusahaan mikro (gambar C.1). Sekitar setengah dari perusahaan jasa bernilai tambah tinggi adalah perusahaan skala kecil atau lebih besar, dan sebagian besar perusahaan manufaktur (76,4 persen) adalah perusahaan skala menengah atau lebih besar (gambar C.2).

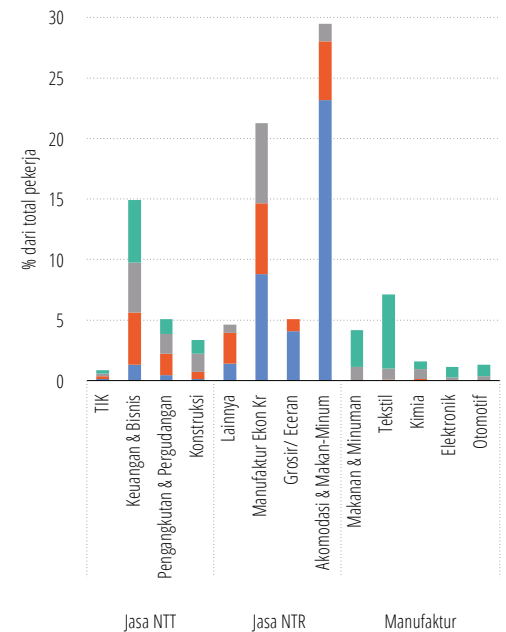
Gambar C.1

Meskipun perusahaan jasa bernilai tambah tinggi dan manufaktur lebih sedikit, mereka menciptakan cukup banyak pekerjaan

a. Distribusi perusahaan



b. Distribusi karyawan

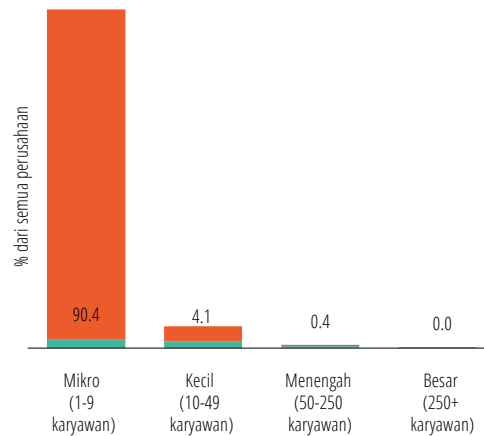


Sumber: Berdasarkan data SPKK.

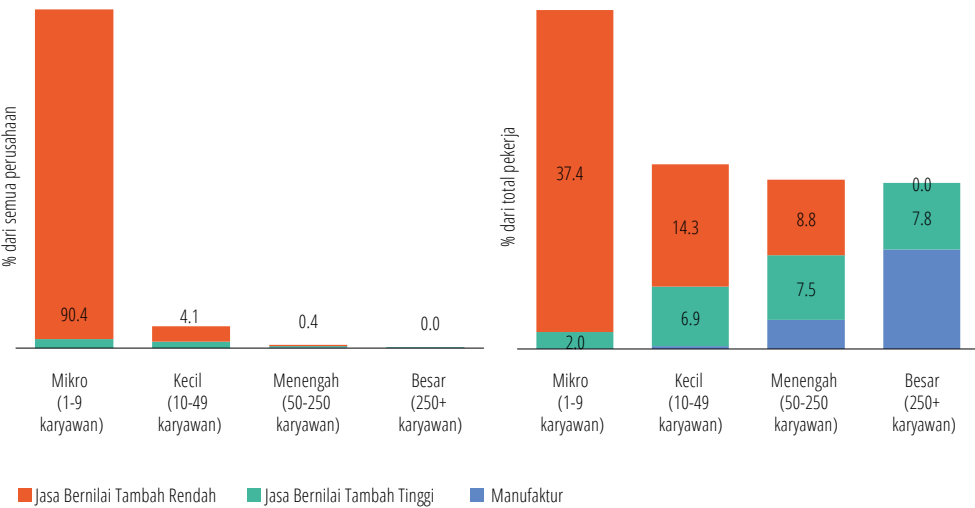
Catatan: NTT = bernilai tambah tinggi. NTR = bernilai tambah rendah.

Sebagian besar perusahaan SPKK adalah usaha mikro dan bergerak di bidang jasa bernilai tambah rendah. Namun demikian, sejumlah kecil perusahaan jasa bernilai tambah tinggi dan manufaktur mampu menciptakan pekerjaan dalam jumlah yang besar.

a. Distribusi perusahaan



b. Distribusi karyawan



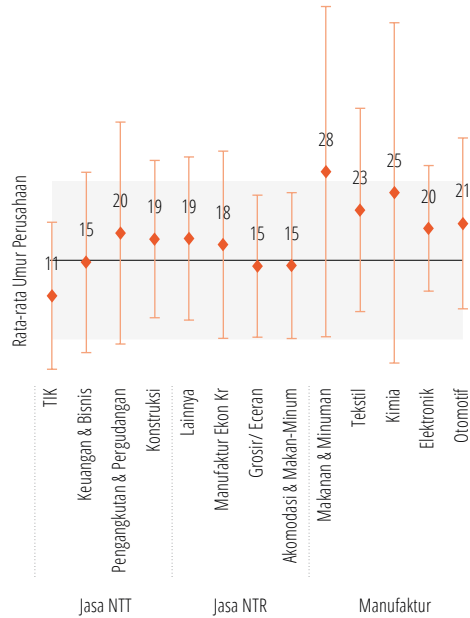
Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Umur perusahaan terkait dengan kelompok ekonomi dan ukuran perusahaan. Rata-rata, perusahaan jasa bernilai tambah rendah telah berdiri selama lebih dari 16 tahun (gambar C.3). Perusahaan jasa bernilai tambah tinggi, kecuali perusahaan TIK, memiliki umur rata-rata yang kurang lebih sama (17 tahun). Perusahaan TIK, yang sebagian besar berskala mikro, adalah

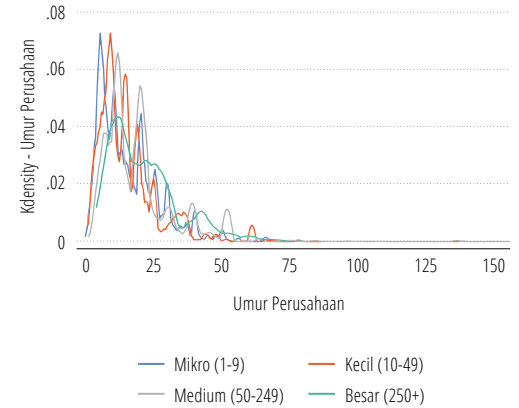
yang termuda (rata-rata 11 tahun), sedangkan perusahaan manufaktur adalah yang paling lama berdiri. Rata-rata, perusahaan manufaktur telah beroperasi selama lebih dari 25 tahun, dan beberapa telah aktif selama lebih dari 40 tahun. Demikian pula perusahaan besar yang umumnya telah berdiri lebih lama dibanding perusahaan kecil.

Umur perusahaan sangat terkait dengan kelompok ekonomi dan ukuran perusahaan

a. Umur perusahaan, berdasarkan sektor



b. Umur perusahaan, berdasarkan ukuran (kernel density)



Catatan: Garis horizontal abu-abu = rata-rata untuk seluruh perusahaan.
 Area abu-abu = rata-rata +/- 1 dari *standard deviation*. NTT = bernilai tambah tinggi.
 NTR = bernilai tambah rendah.

Catatan: Salah satu perusahaan besar telah beroperasi selama 331 tahun. Hasil observasi tersebut dikecualikan dari grafik di atas untuk keperluan presentasi.

Sumber: Berdasarkan data SPKK.

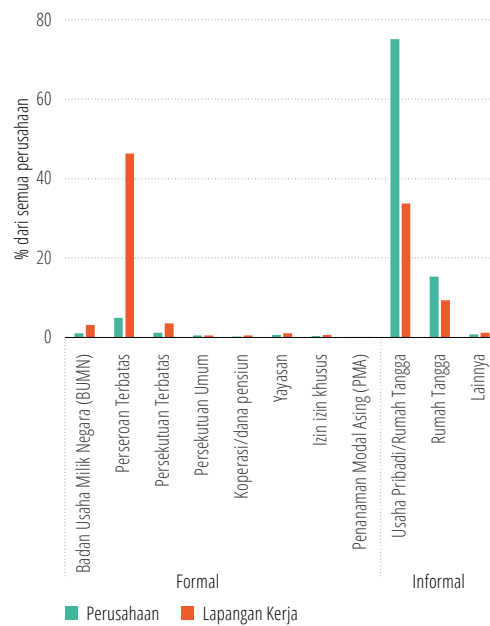
Sebagian besar perusahaan SPKK bersifat informal, sesuai dengan temuan survei-survei nasional.⁶⁷ Sejauh ini, sebagian besar perusahaan bernilai tambah rendah, yang sebagian besar merupakan perusahaan mikro, adalah usaha rumah tangga (94,9 persen) (gambar C.4).⁶⁸ Perusahaan jenis ini tidak memiliki dasar hukum. Hal ini konsisten dengan laporan sensus terbaru, yang menemukan bahwa hanya 4 persen perusahaan yang memiliki status hukum di lembaga pemerintah (BPS 2017), dan dengan analisis ter-

kini (Bank Dunia, akan datang). Sebaliknya, kebanyakan perusahaan besar, yang umumnya bergerak di bidang manufaktur atau jasa bernilai tambah tinggi, berbentuk perseroan terbatas dan kemungkinan besar dimiliki asing (gambar C.5). Analisis dari sumber lain menemukan bahwa perusahaan besar di bidang manufaktur cenderung mematuhi peraturan ketenagakerjaan dan menyediakan pekerjaan berkualitas lebih baik daripada perusahaan menengah dan kecil (Bank Dunia, akan datang).

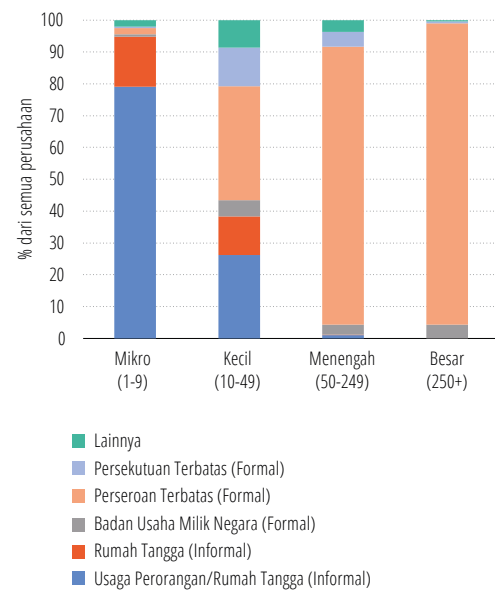
Gambar C.4

Sebagian besar perusahaan bersifat informal, namun proporsi pekerja yang bekerja di perusahaan formal cukup besar

a. Distribusi perusahaan dan lapangan kerja formal, berdasarkan jenis perusahaan



b. Distribusi perusahaan, berdasarkan ukuran dan jenis perusahaan

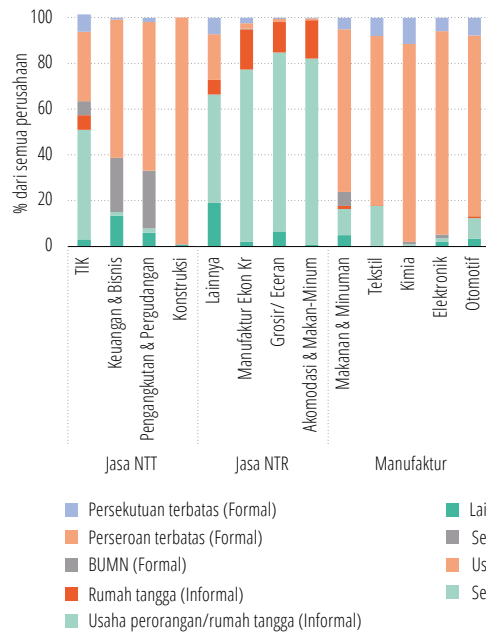


Sumber: Berdasarkan data SPKK.

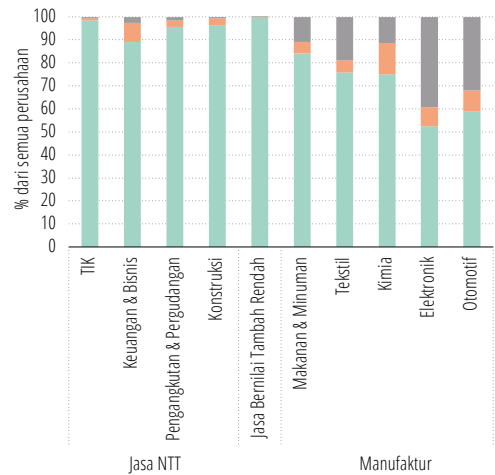
Gambar C.5

Sebagian besar perusahaan adalah perusahaan domestik, sedangkan perusahaan asing terkonsentrasi di bidang manufaktur

a. Distribusi perusahaan, berdasarkan sektor dan jenis perusahaan



b. Distribusi perusahaan, berdasarkan sektor dan kepemilikan



Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: NTT = bernilai tambah tinggi. NTR = bernilai tambah rendah.

Panorama Lapangan Pekerjaan

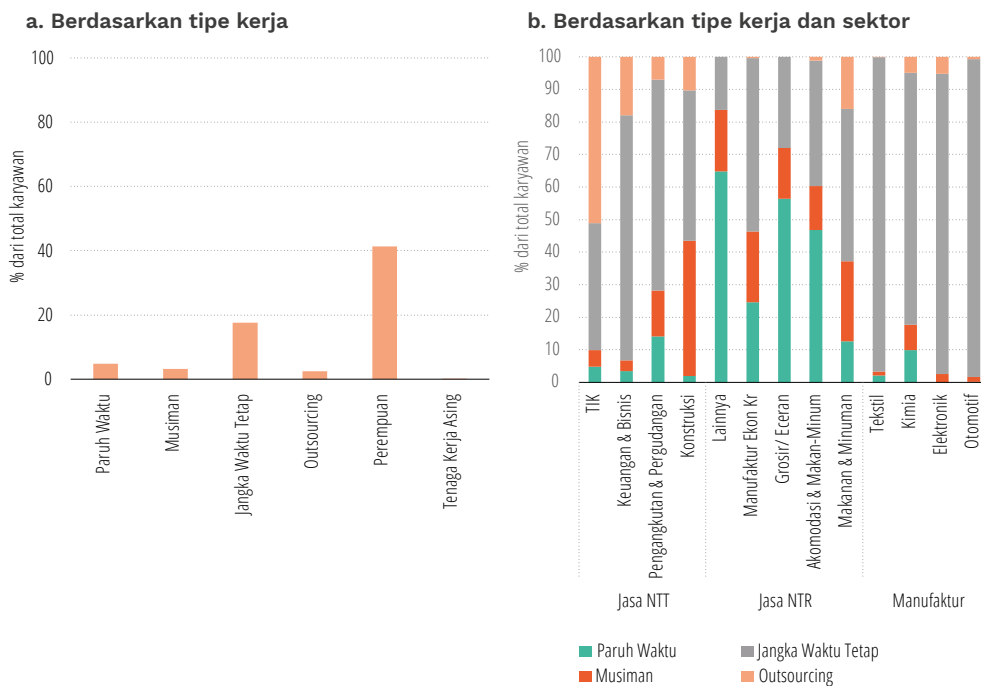
Tempat bekerja lebih penting daripada siapa atau apa saja pelatihan seorang pekerja. Di Indonesia, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian lainnya,⁶⁹ ukuran perusahaan dan aktivitas perusahaan merupakan penentu upah yang lebih penting dibanding pencapaian pendidikan atau pekerjaan yang dipilih. Seorang operator pabrik dengan pendidikan kurang dari sekolah menengah yang bekerja di perusahaan manufaktur besar cenderung berpenghasilan sama, atau bahkan lebih, dari lulusan perguruan tinggi yang bekerja di perusahaan jasa kecil bernilai tambah rendah. Sayangnya, terdapat variasi yang sangat besar pada upah dan aspek-aspek pekerjaan lainnya di seluruh kelompok karakteristik perusahaan.

Meskipun sebagian besar perusahaan SPKK menawarkan pekerjaan berupah penuh waktu, jaminan tersebut bervariasi di setiap pekerjaan dan aktivitas perusahaan. Jenis pekerjaan yang paling umum adalah penuh waktu, setahun penuh, dan digaji langsung oleh

perusahaan. Walaupun proporsi rata-rata karyawan paruh waktu hanya 4,7 persen, bentuk kontrak ini lebih lazim di perusahaan perdagangan grosir dan eceran (11,3 persen). Selain itu, 3,2 persen dari semua karyawan bersifat musiman dan sebagian besar bekerja di perusahaan konstruksi (15 persen). Perusahaan-perusahaan melakukan *outsourcing* untuk 2,4 persen dari semua karyawan, tetapi perusahaan TIK melakukan *outsourcing* untuk 28,8 persen dari semua karyawan (gambar B.6). Hampir seperlima karyawan memiliki kontrak jangka waktu tetap (17,7 persen), sebagian besar di bidang keuangan dan bisnis (42,3 persen), tekstil (48,9 persen), dan elektronik (59,4 persen). Namun, pekerjaan yang tidak penuh waktu/setahun penuh atau digaji langsung perusahaan perlu dikaitkan dengan pekerjaan dengan gaji yang lebih buruk. Sebagian aspek pekerjaan tersebut melekat pada sifat pekerjaan, dan yang perlu diketahui adalah apakah hal tersebut terkait dengan pekerjaan dengan kelebihan pasokan, yang tidak berkembang dan dengan upah yang menurun.

Gambar C.6

Tipe Kerja dan Pekerja yang Direkrut



Sumber: Berdasarkan data SPKK.

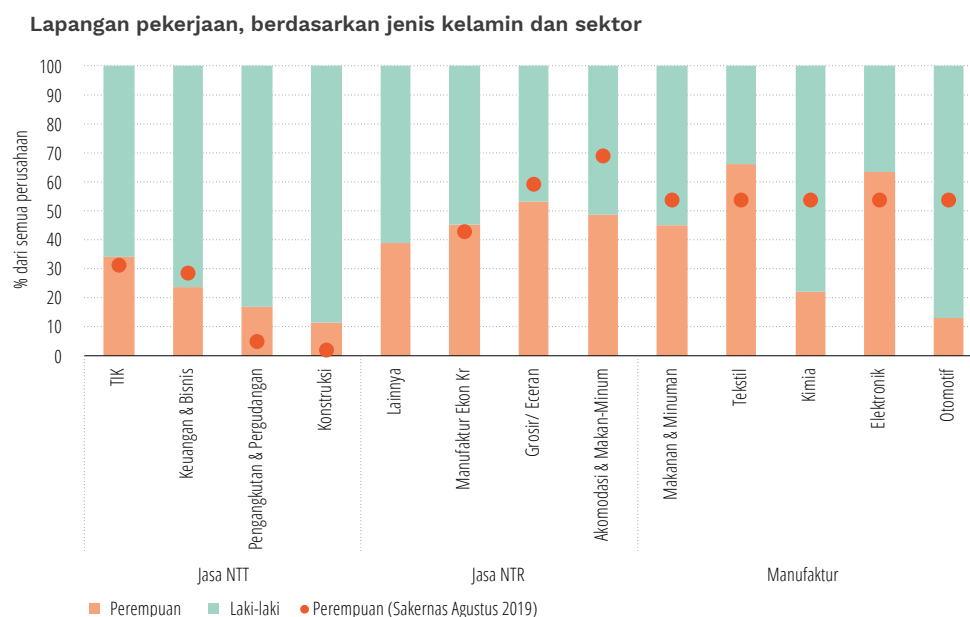
Catatan: NTT = bernilai tambah tinggi. NTR = bernilai tambah rendah.

Bagi perempuan, tempat mereka bekerja mungkin lebih penting, karena mereka banyak bekerja di sektor-sektor berupah rendah. Kurang dari separuh pekerja adalah perempuan (41,3 persen), namun dengan variasi yang besar dalam partisipasi perempuan di seluruh kegiatan ekonomi. Perusahaan jasa bernilai tambah tinggi cenderung mempekerjakan lebih sedikit perempuan dibandingkan perusahaan jasa bernilai tambah rendah (20,9 persen vs. 47,0 persen), berkisar dari 11,4 persen di perusahaan konstruksi hingga 28,8 persen di perusahaan TIK (gambar C.7). Separuh dari pekerja di perusahaan manufaktur adalah perempuan, tetapi lebih sedikit perempuan yang bekerja di industri yang lebih padat modal seperti perusahaan otomotif dan kimia (masing-masing 12,9 persen dan 22,2 persen), sementara banyak yang bekerja di industri yang lebih padat karya seperti tekstil dan perusahaan elektronik (masing-masing 66,0 persen dan 63,3 persen). Pola ini sangat mirip dengan data representatif nasional dari Sakernas dan Sensus Perusahaan Manufaktur Menengah dan Besar.⁷⁰

Bekerja di perusahaan kecil dikaitkan dengan upah rendah bahkan untuk pekerja berpendidikan tinggi, tetapi sebagian besar perusahaan kecil memang membutuhkan persyaratan pendidikan yang cukup rendah. Hampir dua pertiga pekerjaan di perusahaan jasa bernilai tambah rendah tidak memiliki persyaratan pendidikan, dan 16,7 persen tambahan hanya membutuhkan lulusan sekolah menengah pertama (gambar C.8). Persyaratan ini sangat rendah mengingat pada tahun 2019, 60,3 persen pekerja telah menyelesaikan setidaknya pendidikan menengah (BPS 2019). Perusahaan manufaktur memiliki proporsi lebih tinggi untuk pekerjaan yang membutuhkan pendidikan menengah (baik kejuruan atau umum).⁷¹ Di sisi lain, pekerjaan pada perusahaan jasa bernilai tambah tinggi membutuhkan kualifikasi yang lebih tinggi: hampir semua pekerja membutuhkan setidaknya ijazah sekolah menengah (rata-rata kelompok, 95,1 persen); khususnya, setengah dari pekerjaan di TIK membutuhkan Diploma IV.

Gambar C.7

Perusahaan merekrut lebih sedikit perempuan, kecuali di tiga sektor

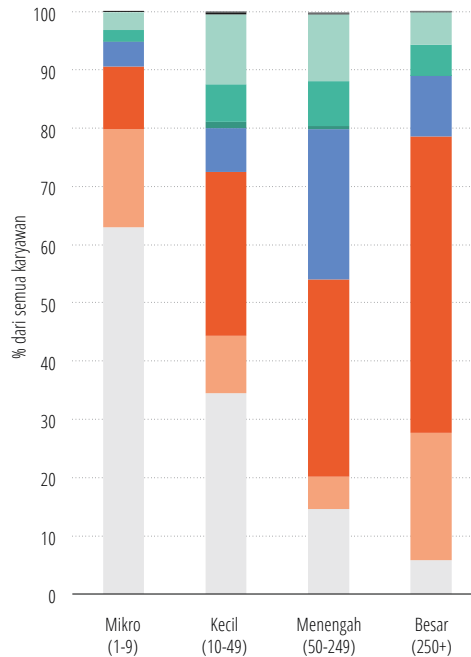


Sumber: Berdasarkan data SPKK.

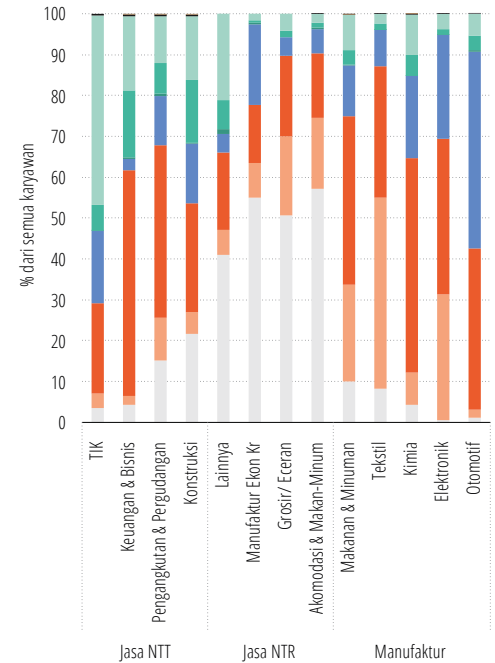
Catatan: : Persentase pekerja perempuan menurut kategori sektor utama berdasarkan data Sakernas (BPS 2019). Persentasenya sama untuk semua sektor manufaktur, karena laporan tersebut tidak merinci data lebih lanjut. NTT = bernilai tambah tinggi. NTR = bernilai tambah rendah.

Persyaratan pendidikan cukup rendah, terutama untuk perusahaan mikro dan kecil
 ... namun hal ini bergantung pada aktivitas perusahaan

a. Kualifikasi minimum yang dibutuhkan, berdasarkan ukuran perusahaan



b. Kualifikasi minimum yang dibutuhkan, berdasarkan sektor



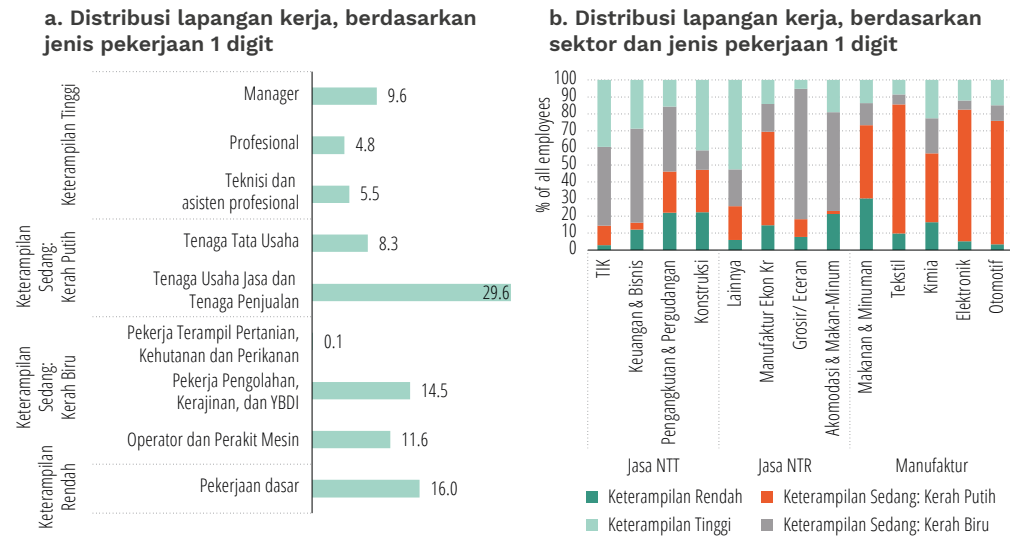
Strata II (Master)
 Diploma I/II
 Diploma IV/Strata I
 Strata III (PhD/Doktor)
 Diploma III
 Sekolah Kejuruan
 Sekolah Menengah Pertama
 Tanpa syarat pendidikan
 Sekolah Menengah Atas
 Lainnya

Sumber: Berdasarkan data SPKK.
 Catatan: NTT = bernilai tambah tinggi. NTR = bernilai tambah rendah.

Lebih dari dua pertiga pekerjaan adalah pekerjaan berketerampilan sedang.⁷² Tentunya apa yang dikerjakan tergantung pada tempat bekerja. Pekerjaan-pekerjaan yang berbeda ditemukan di sektor-sektor yang berbeda. Hampir sepertiga dari pekerjaan berada di bidang usaha jasa dan penjualan (29,6 persen) (gambar C.9). Pekerjaan tersebut sebagian besar dibutuhkan oleh perusahaan jasa bernilai tambah rendah, terutama untuk aktivitas terkait perdagangan grosir dan eceran serta penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum. Pekerjaan tersebut membutuhkan kualifikasi yang sangat rendah: 44 persen pekerjaan tidak membutuhkan pendidikan formal, dan 14 persen lainnya membutuhkan sekolah menengah

pertama. Sebaliknya, perusahaan jasa bernilai tambah tinggi membutuhkan tingkat keterampilan yang relatif lebih tinggi: lebih dari separuh (53 persen) membutuhkan setidaknya pendidikan tinggi (Diploma I atau lebih). Hanya perusahaan TIK serta keuangan dan bisnis yang membutuhkan tingkat keterampilan yang lebih tinggi (84 persen), seperti teknisi dan asisten profesional, manajer, dan pekerja tata usaha. Pekerjaan di perusahaan manufaktur sebagian besar bersifat kerah biru, terutama untuk jenis pabrik tertentu serta untuk operator dan perakitan mesin. Hal ini sesuai dengan temuan Bank Dunia (akan datang), yang melaporkan bahwa sebagian besar pekerjaan manufaktur adalah kerah biru dan sangat sedikit yang kerah putih.

Pekerjaan berketerampilan sedang adalah yang paling dicari, namun permintaan pekerjaan bervariasi sesuai dengan sektor

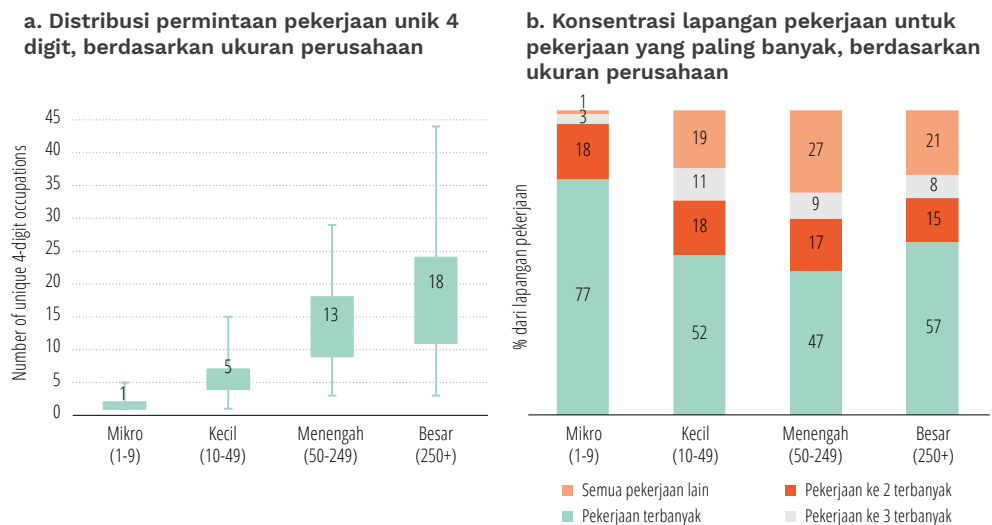


Sumber: Berdasarkan data SPKK.
Catatan: NTT = bernilai tambah tinggi. NTR = bernilai tambah rendah.

Hasil pengamatan yang lebih mendalam terhadap para perusahaan menunjukkan tingkat spesialisasi yang tinggi, dengan rata-rata perusahaan mempekerjakan dua pekerjaan unik dari KBJI 4 digit. Sesuai perkiraan, semakin besar perusahaan, semakin besar pula jumlah pekerjaan unik yang dipekerjakan (gambar C.10). Median perusahaan mikro mempekerjakan 1 pekerjaan unik, median perusahaan kecil mempekerjakan 5, median perusahaan menengah mempekerjakan 13, dan median perusahaan besar mempekerjakan 18.

Median perusahaan menengah mempekerjakan 13, dan median perusahaan besar mempekerjakan 18. Selain itu, terlepas dari ukuran perusahaan, lapangan pekerjaan sangat terkonsentrasi di satu, dua, atau tiga pekerjaan unik. Sebagai contoh, median perusahaan besar (yang mempekerjakan 18 pekerjaan unik) mempekerjakan 57 persen pekerjanya hanya untuk satu jenis pekerjaan, 15 persen untuk pekerjaan kedua, dan 8 persen untuk pekerjaan ketiga, menyisakan

Distribusi Pekerjaan, berdasarkan Ukuran Perusahaan



Sumber: Berdasarkan data SPKK.

sakan 21 persen lapangan pekerjaan untuk 15 pekerjaan yang tersisa.

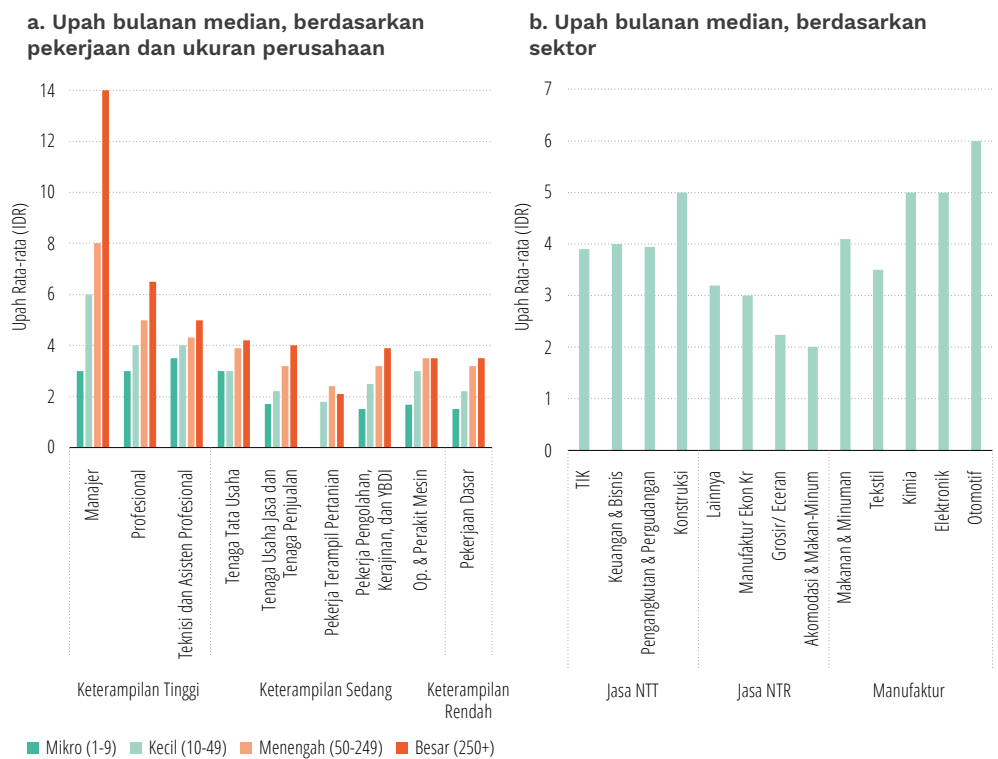
Upah meningkat mengikuti skala perusahaan. Rincian upah median menurut ukuran perusahaan dan pekerjaan menunjukkan bahwa perusahaan besar membayar upah yang lebih tinggi untuk semua jenis pekerjaan (gambar C.11). Sesuai perkiraan, kecuali perusahaan mikro, pekerjaan berketerampilan tinggi—seperti manajer, profesional, teknisi dan asisten profesional—dibayar lebih tinggi dibanding yang berketerampilan rendah. Hal ini konsisten dengan hasil positif investasi modal manusia dan penyesuaian upah terhadap produktivitas. Ukuran perusahaan merupakan faktor penting penentu upah: pekerja berketerampilan tinggi yang dipekerjakan di perusahaan mikro dengan produktivitas rendah cenderung berpenghasilan lebih rendah daripada pekerja berketerampilan rendah di perusahaan besar. Upah rata-rata bulanan untuk manajer dan profesional di perusahaan mikro

(Rp 3 juta) lebih rendah daripada upah rata-rata bulanan untuk pekerja berketerampilan sedang dan rendah di perusahaan besar (antara Rp 3,89 juta dan Rp 3,5 juta).

Sektor yang terkait dengan produktivitas yang lebih tinggi membayar upah yang lebih tinggi. Upah median untuk perusahaan jasa bernilai tambah rendah, terlepas dari sektornya, lebih rendah dibanding perusahaan jasa bernilai tambah tinggi dan manufaktur. Hal ini konsisten dengan hasil analisis berdasarkan data survei manufaktur: produktivitas dan upah tenaga kerja cenderung lebih tinggi pada aktivitas dengan intensitas teknologi tinggi (seperti perusahaan kimia, elektronik, dan otomotif) dan lebih rendah pada aktivitas tekstil serta makanan dan minuman (Bank Dunia, akan datang). Perbedaan upah juga mungkin terkait dengan formalitas perusahaan (perusahaan yang lebih besar umumnya formal).

Gambar C.11

Upah Bulanan Median, berdasarkan Jenis Pekerjaan, Ukuran Perusahaan, dan Sektor



Sumber: Berdasarkan data SPKK.
Catatan: NTT = bernilai tambah tinggi. NTR = bernilai tambah rendah.

Lampiran D.

Pekerjaan dengan Tanda-tanda Kelangkaan Keterampilan

KBJI	Nama jabatan	Tanda kelangkaan
1221	Manajer Penjualan Dan Pemasaran	Sulit diisi dan tidak dibuka
1323	Manajer Konstruksi	Sulit direkrut dan tidak dibuka
2144	Ahli Teknik Mekanika	Sulit diisi dan tidak dibuka
2166	Perancang Grafis Dan Multimedia	Sulit direkrut dan tidak dibuka
2411	Akuntan	Sulit direkrut dan tidak dibuka
2431	Profesional Periklanan Dan Pemasaran	Sulit diisi dan tidak dibuka
2434	Profesional Penjualan Produk Teknologi Komunikasi Dan Informasi	Sulit direkrut dan sulit diisi
2514	Pemrogram Aplikasi	Sulit direkrut dan sulit diisi
2611	Pengacara	Semua tanda
2641	Pengarang Dan Penulis YBDI	Semua tanda
2642	Wartawan	Semua tanda
3122	Supervisor Manufaktur	Sulit diisi dan tidak dibuka
3123	Supervisor Konstruksi	Sulit diisi dan tidak dibuka
3141	Teknisi Ilmu Hayati (Selain Kedokteran)	Sulit direkrut dan sulit diisi
3321	Perwakilan Asuransi	Sulit diisi dan tidak dibuka
3334	Agen Real Estate Dan Manajer Properti	Sulit diisi dan tidak dibuka
3513	Teknisi Jaringan Dan Sistem Komputer	Sulit diisi dan tidak dibuka
4229	Tenaga tata usaha informasi pelanggan YTDL	Sulit direkrut dan tidak dibuka
4323	Juru tata usaha transportasi	Sulit diisi dan tidak dibuka
5131	Pramusaji	Sulit diisi dan tidak dibuka
5246	Petugas Konter Layanan Makanan	Sulit diisi dan tidak dibuka
5414	Penjaga Keamanan	Sulit diisi dan tidak dibuka
7233	Mekanik Dan Tukang Reparasi Mesin Pertanian Dan Industri	Sulit diisi dan tidak dibuka
7422	Pekerja Instalasi Dan Servis Peralatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi	Sulit diisi dan tidak dibuka
7511	Pemotong Hewan, Penjual Ikan Segar, Dan Pengolah Makanan YBDI	Sulit diisi dan tidak dibuka
7531	Pembuat Pakaian, Pakaian Dari Kulit, Dan Penutup Kepala	Sulit diisi dan tidak dibuka
7532	Pembuat Dan Pemotong Pola Garmen Dan YBDI	Sulit diisi dan tidak dibuka
7533	Tukang Jahit, Penyulam, Dan YBDI	Sulit diisi dan tidak dibuka
7543	Penguji Dan Penilai Kualitas Produk (Selain Produk Makanan Dan Minuman)	Sulit diisi dan tidak dibuka
8152	Operator Mesin Tenun dan Rajut	Sulit diisi dan tidak dibuka
8153	Operator Mesin Jahit	Sulit direkrut dan tidak dibuka
8183	Operator Mesin Pengisian Botol, Pelabelan, dan Pengemasan	Sulit diisi dan tidak dibuka
8322	Pengemudi mobil, taksi, dan van	Sulit diisi dan tidak dibuka
9214	Buruh Kebun Bibit Dan Taman	Sulit direkrut dan sulit diisi
9321	Buruh Pengemasan	Sulit diisi dan tidak dibuka
9329	Buruh Industri Pengolahan YTDL	Sulit diisi dan tidak dibuka
9411	Asisten Juru Masak/Penyiap Makanan Cepat Saji	Sulit diisi dan tidak dibuka
9622	Pekerja Serabutan	Sulit direkrut dan tidak dibuka

Catatan: Mencakup 38 pekerjaan dengan satu atau lebih tanda kelangkaan. Sulit diisi = pekerjaan yang sulit diisi. Sulit direkrut = pekerjaan yang sulit direkrut karena keterbatasan pelamar dengan keterampilan yang tepat. Tidak dibuka = pekerjaan yang lowongannya tidak dibuka oleh perusahaan karena dianggap sulit menemukan pekerja dengan keterampilan yang sesuai. Semua tanda = pekerjaan dengan ketiga tanda.

Lampiran E.

Daftar Pekerjaan Cerah yang Tumpang Tindih dengan Daftar Pekerjaan Kritis (DPK) 2018

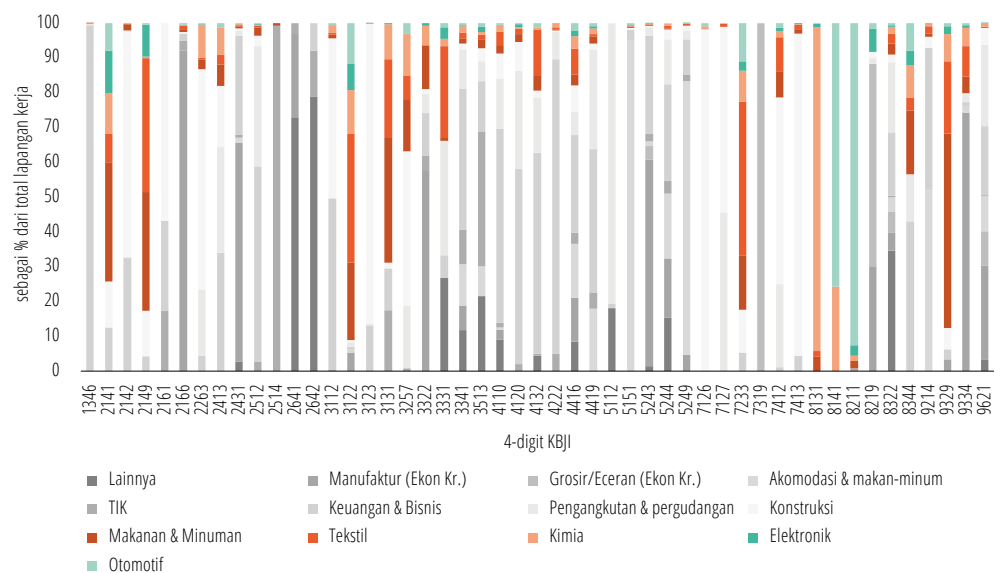
KBJI	Nama Jenis Pekerjaan Cerah	Jabatan spesifik DPK yang defisit dan tumpang tindih
2141	Ahli Teknik Industri Dan Produksi	Ahli Teknik Lingkungan (<i>Environmental Engineer</i>); Ahli Teknik Produksi (<i>Production Engineer</i>); Ahli Teknik Proses (<i>Process Engineer</i>)
2142	Ahli teknik sipil	Ahli Teknik Sipil
2166	Perancang grafis dan multimedia	Desainer Grafis, Desainer Layout, dan Animator
2263	Ahli Kesehatan Dan Kebersihan Lingkungan Kerja	Ahli Teknik Lingkungan (<i>Environmental Engineer</i>); Ahli Teknik Produksi (<i>Production Engineer</i>); Ahli Teknik Proses (<i>Process Engineer</i>)
2413	Analisis keuangan	Bendahara (dalam Industri Perbankan)
2512	Pengembang perangkat lunak	Pengembang Aplikasi dan Sistem
3112	Teknisi teknik bangunan	Surveyor
3131	Operator Mesin Produksi Tenaga Listrik	Operator Pembangkit Listrik
3257	Asisten Dan Pengawas Kesehatan Lingkungan Dan Pekerjaan	Pengawas Keamanan, Kesehatan, dan Kualitas
3322	Perwakilan penjualan komersial	Manajer Area, Manajer Cabang dan Manajer Regional Bidang Retail
7233	Mekanik Dan Tukang Reparasi Mesin Pertanian Dan Industri	Petani terampil dalam bidang pertanian organik dan berkelanjutan dan Petani terampil dalam bidang minyak kelapa sawit dan penanaman cokelat
8344	Operator Forklift	Pengemudi Truk Berat
9214	Buruh Kebun Bibit Dan Taman	Petani terampil dalam bidang minyak kelapa sawit dan penanaman cokelat

Lampiran F.

Statistik Tambahan untuk Pekerjaan Cerah

Gambar F.1

Distribusi Lapangan Pekerjaan untuk Jenis Pekerjaan Cerah, berdasarkan Sektor Perusahaan

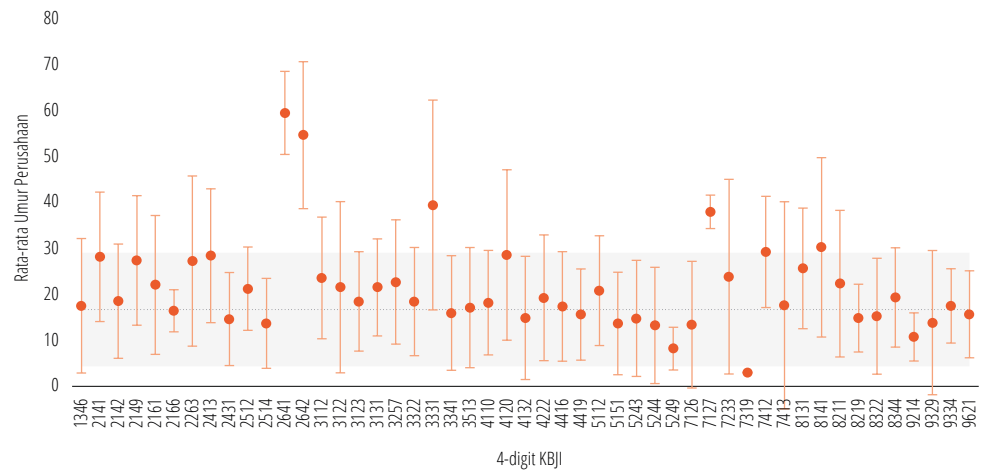


Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: Ekon Kr. = ekonomi kreatif. TIK = teknologi informasi dan komunikasi.

Gambar F.2

Rata-rata Umur Perusahaan yang Melakukan Perekrutan untuk Pekerjaan Cerah

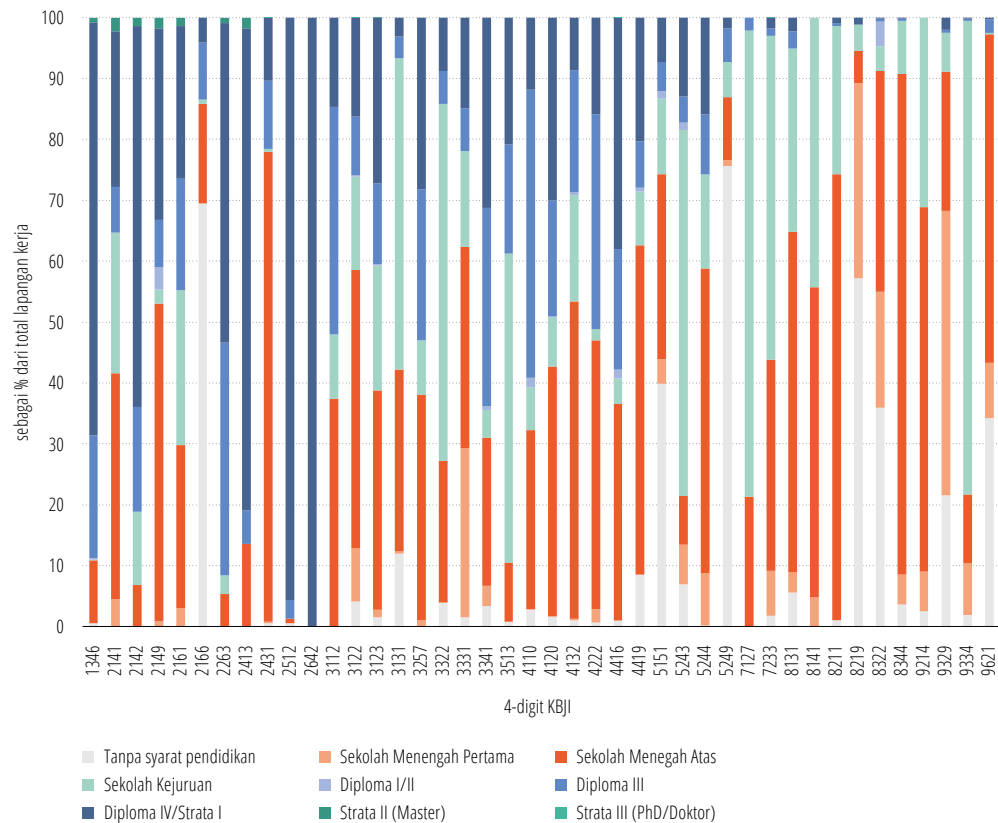


Sumber: Berdasarkan data SPKK.

Catatan: Garis abu-abu di seluruh pekerjaan adalah umur rata-rata dari semua perusahaan. Area abu-abu adalah +/- standard deviation untuk semua perusahaan.

Gambar F.3

Tingkat Pendidikan yang Diperlukan untuk Pekerjaan Cerah



Sumber: Berdasarkan data DPKK.

Lampiran G.

Klaster-klaster 42 Pekerjaan Cerah

Klaster	Jumlah total pekerjaan	Ukuran perusahaan (total pekerja)		Pendidikan		Upah		Sektor				Lapangan Pekerjaan			
		Ukuran	Jumlah rata-rata pekerja	Tingkat	Tahun rata-rata	Tingkat upah	Nilai	Utama (Kedua)	% NTR	% NTT	% Man.	Tingkat	Total	% dari cerah	% dari semua
1	9	Kecil-menengah	54	Rendah	6.1	Rendah	3,079,731	NTR (NTT)	64	23	13	Lebih besar	651,612	46	7
2	18	Menengah	106	Sedang	13.1	Sedang	4,085,686	NTT (NTR)	27	59	14	Lebih besar	566,265	40	6
3	8	Lebih besar	372	Sedang	12.0	Sedang-tinggi	5,279,757	Man.	1	19	80	Lebih kecil	145,624	10	2
4	7	Menengah-besar	195	Tinggi	15.1	Tinggi	9,008,760	NTT	0	89	11	Lebih kecil	44,710	3	0.5

Catatan: NTT = Nilai Tambah Tinggi; NTR = Nilai Tambah Rendah; Man. = Manufaktur.

Lampiran H.

Kuesioner SPKK

SURVEI PEKERJAAN DAN KESEMPATAN KERJA

RAHASIA

ID USAHA/PERUSAHAAN

IDT. STATUS USAHA/PERUSAHAAN

1. NON MANUFAKTUR 2. MANUFAKTUR

Informasi Pewawancara

	IVWR. Pewawancara	SUP. Pengawas
Nama	_____	_____
Nomor telepon	_____	_____

COV.A	APAKAH USAHA/PERUSAHAAN PENGGANTI?	1. Ya 3. Tidak → LEMBAR PERSETUJUAN
COV.A1	JIKA “YA”, MASUKKAN ID USAHA/PERUSAHAAN ORIGINAL/YANG DIGANTI	_____
COV.A2	JIKA “YA”, BERAPA KALI PEWAWANCARA TELAH BERUSAHA MELAKUKAN PENGGANTIAN?	_____
a.III.3	NAMA BERDASARKAN 2 DIGIT KBLI [CAPI] (GOLONGAN POKOK USAHA/PERUSAHAAN)	_____ (CAPI CEK, PROGRAM LOAD DARI 2 DIGIT KBLI)
a.III.4	2-DIGIT KBLI [CAPI]	_____
III.5	Apakah kegiatan utama dari usaha/perusahaan ini adalah [BACAKAN GOLONGAN POKOK BERDASARKAN 2-DIGIT KBLI]	1. Ya → SEKSI I 3. Tidak
a.III.5ax	Apa yang dilakukan dan dihasilkan oleh perusahaan ini (TULISKAN PROSESNYA, BAHAN, MANUAL/MESIN, KEPEMILIKAN, WILAYAH OPERASIONAL/PEMASARAN,LOKASI USAHA BERPINDAH – PINDAH/MENETAP)	_____
III.5a	KATEGORI	_____
III.5b	GOLONGAN POKOK	_____ → HASIL KUNJUNGAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Selamat pagi/siang/sore, nama saya [masukkan nama]. Saat ini saya sedang mengumpulkan data untuk sebuah studi tentang jenis pekerjaan yang diinginkan oleh pemilik/pimpinan usaha/perusahaan di Indonesia.

Untuk memberikan informasi kepada Pemerintah Indonesia tentang permintaan tenaga kerja di Indonesia, Bappenas bekerja sama dengan Bank Dunia dan SurveyMETER melakukan Survei Pekerjaan dan Lowongan Kerja. Survei ini mengumpulkan data yang akurat dan lengkap tentang pekerjaan saat ini dan pekerjaan yang diharapkan di setiap usaha/perusahaan yang disurvei, serta informasi deskriptif dasar tentang usaha/perusahaan dan sumber daya manusianya.

Usaha/Perusahaan I/B/S telah terpilih secara acak, beserta ratusan usaha/perusahaan yang lain untuk menjadi sampel dari studi ini. Informasi yang akan I/B/S berikan sepenuhnya bersifat rahasia. Nama dan data usaha/perusahaan I/B/S tidak akan pernah dimunculkan dalam laporan maupun dataset. Informasi yang diperoleh dari studi ini akan sangat bermanfaat dalam memformulasikan kebijakan-kebijakan dan program-program baru untuk meningkatkan akses usaha/perusahaan terhadap pekerja yang berkeahlian.

Survei ini akan berlangsung sekitar 1 jam. Jika I/B/S memiliki pertanyaan lanjutan, I/B/S dapat menghubungi Bondan Sikoki di bondan_sikoki@surveymeter.org (+ 62-811-253-956).

COV.0. Apakah usaha/perusahaan bersedia di wawancarai ? 1. Ya 3. Tidak ➔ Hasil Kunjungan

SEKSI II. INFORMASI RESPONDEN

Untuk usaha/perusahaan dengan jumlah pekerja lebih sedikit dari 20 orang, responden yang diwawancarai adalah pemilik/CEO/manajer. Untuk usaha/perusahaan yang lebih besar, idealnya manajer sumber daya manusia (SDM) dan manajer produksi bisa menjawab bersama-sama; jika tidak, wawancarai manager SDM terlebih dahulu kemudian manajer produksi. Jika kedua manajer tersebut tidak ada, wawancarai CEO/pemilik/manajer umum.

Catat nama, nomer telepon, alamat email, jenis kelamin, umur dari setiap responden yang diwawancarai. Jika terdapat beberapa orang dari usaha/perusahaan yang sama berhasil diwawancarai, tandai modul mana saja yang mereka selesaikan.

	1	2	3
II.0	Modul		
II.1	Nama		
II.2	Handphone		
	1. _____	1. _____	1. _____
	6. TB	6. TB	6. TB
II.3	Jenis kelamin	1. Laki-laki 3. Perempuan	1. Laki-laki 3. Perempuan
II.4	Umur	_____ Tahun	_____ Tahun
II.5	Jam mulai wawancara	____:____	____:____
II.6	Jam selesai wawancara	____:____	____:____
II.7	Lama wawancara (dihitung oleh program)	_____	_____
II.8	Jabatan di usaha/perusahaan	_____	_____
II.9	Unit/departemen	_____	_____
II.10	Kapan [...] mulai bekerja di usaha/perusahaan ini	____/____/____	____/____/____

Kode untuk II.8:

01. Manajer SDM
 02. Pemilik
 03. Presiden/wakil presiden/Chief Executive Officer (CEO)
 04. Partner
 05. Direktur
 06. Manajer umum
 07. Staf keuangan
 08. Manajer
 09. Manajer produksi
 95. Lainnya, sebutkan _____

Kode untuk II.9:

- A. Pemasaran
 B. Produksi
 C. Operasi
 D. Keuangan.
 E. SDM
 F. Hukum
 G. Bagian umum
 V. Lainnya, sebutkan _____
 W. TB

III.9	Dalam 3 tahun terakhir, apakah penghasilan dari usaha/perusahaan ini (....)	1. Sangat berkurang 2. Berkurang 3. Stabil	4. Meningkatkan 5. Sangat meningkat 8. TIDAK TAHU (JANGAN DIBACAKAN!)
III.10	Dalam 3 tahun kedepan, I/B/S memprediksikan penghasilan dari usaha/perusahaan ini akan [...](BACAKAN PILIHAN)	1. Sangat berkurang 2. Berkurang 3. Stabil	4. Meningkatkan 5. Sangat meningkat 8. TIDAK TAHU (JANGAN DIBACAKAN!)

Sekarang, saya akan menanyakan tentang tenaga kerja di tempat ini. Mohon diingat kembali hari gajian terakhir di usaha/perusahaan ini (misal. tanggal 1).

Pekerja termasuk pekerja sub kontrak yang masuk ke dalam daftar gaji usaha/perusahaan ini, terlepas dari apakah pekerja tersebut sementara atau tetap, musiman atau sepanjang tahun, penuh atau paruh waktu, asing atau domestik. Pekerja tidak termasuk pekerja lepas, magang, pekerja sub kontrak/outsourcing yang dipekerjakan oleh pihak ketiga dan TIDAK menerima pembayaran upah langsung dari usaha ini/ tidak masuk ke dalam daftar gaji usaha/perusahaan ini.

[CATATAN PEWAWANCARA: Definisi 'pekerja' ini diterapkan untuk sepanjang survei.]

III.11	Berapa orang pekerja yang saat ini dipekerjakan di usaha/perusahaan ini, YANG DIBAYAR LANGSUNG OLEH PERUSAHAAN (MASUK DALAM DAFTAR LIST GAJI PERUSAHAAN)? [CATATAN PEWAWANCARA: Isikan "0" jika tidak ada]		
	Total jumlah pekerja di usaha/perusahaan ini (termasuk pekerja paruh waktu dan pekerja musiman)		_____
	A. Pekerja paruh waktu (kebalikan dari pekerja penuh waktu)		_____
	B. Pekerja musiman (kebalikan dari pekerja yang bekerja sepanjang tahun)		_____
	C. Pekerja dengan kontrak dengan periode kontrak yang sudah ditentukan (kebalikan dari pekerja kontrak dengan periode kontrak terbuka)		_____
	D. Pekerja sub kontrak/outsourcing yang menerima pembayaran langsung dari usaha/perusahaan ini		_____
	E. Pekerja perempuan		_____
	F. Pekerja asing		_____
III.12	Berapa orang pekerja baru yang baru dipekerjakan dalam 12 bulan terakhir? (termasuk pekerja yang baru masuk dan kemudian keluar dalam 12 bulan terakhir, i.e. total pekerja baru)?		_____
III.13	a. Berapa orang pekerja yang keluar dari usaha/perusahaan ini dalam 12 bulan terakhir?		_____
	b. Mengundurkan diri secara sukarela		_____

MODUL 2: INFORMASI TENTANG PEKERJA BERDASARKAN JENIS PEKERJAAN

Sekarang saya akan menanyakan tentang pekerja yang saat ini bekerja di usaha/perusahaan I/B/S. [CATATAN PEWAWANCARA: Definisi 'pekerja' yang sama diterapkan. Pekerja termasuk pekerja sub kontrak yang masuk ke dalam daftar gaji usaha/perusahaan ini, terlepas dari apakah pekerja tersebut sementara atau tetap, musiman atau sepanjang tahun, penuh atau paruh waktu, asing atau domestik. Pekerja tidak termasuk pekerja lepas, magang, pekerja sub kontrak/outsourcing yang dipekerjakan oleh pihak ketiga dan TIDAK menerima pembayaran upah langsung dari usaha ini/ tidak masuk ke dalam daftar gaji usaha/perusahaan ini.]

No	Pekerjaan	IV.5	IV.6	IV.6a	IV.7	IV.1a	IV.1	IV.2	IV.3	IV.4
		Jumlah pekerja SAAT INI	Kualifikasi minimum yang dibutuhkan	Periode/cara pembayaran Upah/Gaji	Upah rata-rata per bulan (in Rupiah) (Pewawancara mengkonversi menjadi upah per bulan)	Apa tugas utama [....] JOBDES	Sebutkan pekerjaan apa pada digit pertama KBJI yang ada pekerjaannya di usaha/perusahaan ini [GUNAKAN MENU DROP DOWN]	Sebutkan pekerjaan apa pada digit kedua KBJI yang ada pekerjaannya di usaha/perusahaan ini [GUNAKAN MENU DROP DOWN]	Sebutkan pekerjaan apa pada digit ketiga KBJI yang ada pekerjaannya di usaha/perusahaan ini [GUNAKAN MENU DROP DOWN]	Sebutkan pekerjaan apa pada digit keempat KBJI yang ada pekerjaannya di usaha/perusahaan ini [GUNAKAN MENU DROP DOWN]
	Pekerjaan 1	---	---	1. Perjam 2. Perhari 3. Perminggu 4. Perbulan 5. Borongan 6. Perunit pekerjaan	1. ----- 6. TIDAK BERLAKU 7. MENOLAK MENJAWAB 8. TIDAK TAHU					
	Pekerjaan 2	---	---	1. Perjam 2. Perhari 3. Perminggu 4. Perbulan 5. Borongan 6. Perunit pekerjaan	1. ----- 6. TIDAK BERLAKU 7. MENOLAK MENJAWAB 8. TIDAK TAHU					
	Pekerjaan 3	---	---	1. Perjam 2. Perhari 3. Perminggu 4. Perbulan 5. Borongan 6. Perunit pekerjaan	1. ----- 6. TIDAK BERLAKU 7. MENOLAK MENJAWAB 8. TIDAK TAHU					
	dst	---	---	1. Perjam 2. Perhari 3. Perminggu 4. Perbulan 5. Borongan 6. Perunit pekerjaan	1. ----- 6. TIDAK BERLAKU 7. MENOLAK MENJAWAB 8. TIDAK TAHU					

Kode untuk IV.6:

01. SMP atau dibawahnya
02. SMA

03. SMK
04. Diploma I/II

05. Diploma III
06. Diploma IV/Strata I

07. Strata II (Master)
08. Strata III (PhD/Doktor)

95. Lainnya, sebutkan
96. Tidak ada kualifikasi Pendidikan

MODUL 3: INFORMASI KELUAR MASUK PEKERJA BERDASARKAN JENIS PEKERJAAN

Sekarang saya akan menanyakan tentang lowongan dan arus keluar masuk pekerja di usaha/perusahaan I/B/S. [CATATAN PEWAWANCARA: Definisi 'pekerja' yang sama diterapkan. Pekerja termasuk pekerja sub kontrak yang masuk ke dalam daftar gaji usaha/perusahaan ini, terlepas dari apakah pekerja tersebut sementara atau tetap, musiman atau sepanjang tahun, penuh atau paruh waktu, asing atau domestik. Pekerja tidak termasuk pekerja lepas, magang, pekerja sub kontrak/outourcing yang dipekerjakan oleh pihak ketiga dan TIDAK menerima pembayaran upah langsung dari usaha ini/ tidak masuk ke dalam daftar gaji usaha/perusahaan ini.]

V.1	Dalam 12 bulan terakhir, apakah usaha/perusahaan I/B/S ini pernah merencanakan membuka lowongan pekerjaan namun membatalkan rencana tersebut karena khawatir tidak akan mendapatkan pekerja dengan ketrampilan yang diperlukan?	1. Ya 3. Tidak → V.3
------------	---	--------------------------------

V.2	Sebutkan jenis pekerjaan yang I/B/S rencanakan akan dibuka lowongan namun tidak jadi tersebut	KBJI
	Dekripsi	
	Pekerjaan 1	
	Pekerjaan 2	
	Pekerjaan 3	
	Pekerjaan 4	
	Pekerjaan 5	
	Pekerjaan 6	
	Pekerjaan 7	
	Pekerjaan 8	
	Pekerjaan 9	
	Pekerjaan 10	

V.3	Apakah usaha/perusahaan ini pernah mencoba merekrut pekerja dalam 12 bulan terakhir?	1. Ya 3. Tidak → V.5
------------	--	--------------------------------

V.4 Sebutkan pekerjaan yang dicoba untuk direkrut tersebut				
V.4A	V.4B	V.4C	V.4D	
Deskripsi	4-digit KBJI	Apakah susah untuk merekrut pekerja untuk pekerjaan [..]?	Apakah penyebab utama rekrutmen susah?	
Pekerjaan 1 _____	_____	3. Tidak ↓ 1. Ya	_____	_____
Pekerjaan 2 _____	_____	3. Tidak ↓ 1. Ya	_____	_____
Pekerjaan 3 _____	_____	3. Tidak ↓ 1. Ya	_____	_____
Pekerjaan 4 _____	_____	3. Tidak ↓ 1. Ya	_____	_____
Pekerjaan 5 _____	_____	3. Tidak ↓ 1. Ya	_____	_____
Pekerjaan 6 _____	_____	3. Tidak ↓ 1. Ya	_____	_____
dst _____	_____	3. Tidak ↓ 1. Ya	_____	_____

Kode untuk V.4D:

1. Tidak ada/sedikit pelamar
2. Pelamar tidak memiliki keahlian yang diperlukan
3. Pelamar meminta upah lebih tinggi dari yang ditawarkan
4. Pelamar tidak menyukai kondisi kerja
5. Lainnya, sebutkan _____
8. TIDAK TAHU

V.5

Apakah usaha/perusahaan ini sedang membuka lowongan pekerjaan baru atau berencana mengumumkan lowongan pekerjaan baru dalam dua minggu ke depan?

1. Ya
3. Tidak → V.7

V.5	Apakah usaha/perusahaan ini sedang membuka lowongan pekerjaan baru atau berencana mengumumkan lowongan pekerjaan baru dalam dua minggu ke depan?	1. Ya 3. Tidak → V.7
------------	--	--------------------------------

Sebutkan jenis pekerjaan yang dibuka/akan dibuka lowongan dalam dua minggu ke depan					
	V.6A	V.6B	V.6C	V.6D	
	Deskripsi	4-digit KBUJ	Berapa lowongan yang dibuka? [ISIKAN "9998" JIKA TIDAK TAHU]	Sudah berapa lama lowongan tersebut dibuka? [MINGGU] [ENUMERATOR: ISIKAN "9998" JIKA TIDAK TAHU. ISIKAN "0" JIKA LOWONGAN BELUM DIBUKA]	
Pekerjaan 1	_____	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 2	_____	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 3	_____	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 4	_____	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 5	_____	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 6	_____	_____	_____	_____	_____
dst	_____	_____	_____	_____	_____

Peningkatan jumlah pekerja

[CATATAN PEWAWANCARA: peningkatan berarti penambahan dalam arti 'bersih', misal jumlah pekerja baru yang dipekerjakan dikurangi jumlah pekerja yang dipecat/mengundurkan diri]

V.7a	Apakah ada jenis pekerjaan, dimana jumlah pekerjajanya meningkat dalam 12 bulan terakhir ?	1. Ya 3. Tidak → V.8
-------------	--	--------------------------------

V.7		Sebutkan jenis pekerjaan diusaha/perusahaan ini dimana jumlah pekerjajanya meningkat dalam 12 bulan terakhir :		
	V.7A	V.7B	V.7C	V.7D
	Deskripsi	4-digit KBJI	Berapa banyak lebihnya jumlah pekerja di [...] dibandingkan 12 bulan yang lalu [ISIKAN "9998" JIKA TIDAK TAHU]	Berapa banyak jumlah pekerja yang bekerja di [...] saat ini [ISIKAN "9998" JIKA TIDAK TAHU]
Pekerjaan 1	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 2	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 3	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 4	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 5	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 6	_____	_____	_____	_____
dst	_____	_____	_____	_____

V.8	Apakah usaha/perusahaan ini merencanakan meningkatkan jumlah pekerja dalam 12 bulan mendatang?	1. Ya 3. Tidak → V.11
------------	--	---------------------------------

V.9 Sebutkan jenis pekerjaan diusaha/perusahaan ini dimana jumlah pekerjaanya akan ditingkatkan dalam 12 bulan mendatang:				
V.9A	V.9B	V.9C	V.9D	
Deskripsi	4-digit KBJI	Seberapa banyak peningkatan jumlah pekerja yang diharapkan pada [...] dalam 12 bulan mendatang [ISIKAN "9998" JIKA TIDAK TAHU]	Berapa banyak jumlah pekerja yang bekerja di [...] saat ini [ISIKAN "9998" JIKA TIDAK TAHU]	
Pekerjaan 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerjaan 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerjaan 3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerjaan 4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerjaan 5	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerjaan 6	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
dst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

V.10	
Mengapa usaha/perusahaan ini merencanakan peningkatan jumlah pekerja? Sebutkan 3 alasan paling utama [RANGKING]	<p>A. Meningkatnya investasi pada mesin/peralatan <input type="text"/></p> <p>B. Meningkatnya produksi <input type="text"/></p> <p>C. Pengembangan bisnis, membuka cabang/outlet baru <input type="text"/></p> <p>D. Faktor musiman yang mendukung, misal cuaca <input type="text"/></p> <p>E. Meningkatnya permintaan pasar dan/atau pesanan <input type="text"/></p> <p>V. Lainnya, _____ <input type="text"/></p>

Pengurangan jumlah pekerja

CATATAN PEWAWANCARA: pengurangan berarti pengurangan dalam arti bersih, misal jumlah pekerja yang dipecat/diberhentikan/mengundurkan diri dikurangi jumlah pekerja baru yang menggantikan yang dipecat/diberhentikan/mengundurkan diri tersebut.

V.11	Apakah usaha/perusahaan ini mengurangi jumlah pekerja dalam 12 bulan terakhir?	1. Ya 3. Tidak → V.13
-------------	--	---------------------------------

V.12	Sebutkan jenis pekerjaan diusaha/perusahaan ini dimana jumlah pekerjanya berkurang dalam 12 bulan terakhir :	V.12A	V.12B	V.12C	V.12D
	Deskripsi	4-digit KBJI	Berapa banyak berkurangnya jumlah pekerja di [...] dibandingkan 12 bulan yang lalu [ISIKAN "9998" JIKA TIDAK TAHU]	BERAPA BANYAK JUMLAH PEKERJA YANG BEKERJA DI [...] SAAT INI [ISIKAN "9998" JIKA TIDAK TAHU]	
Pekerjaan 1	_____	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 2	_____	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 3	_____	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 4	_____	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 5	_____	_____	_____	_____	_____
Pekerjaan 6	_____	_____	_____	_____	_____
dst	_____	_____	_____	_____	_____

V.13	Apakah usaha/perusahaan ini merencanakan mengurangi jumlah pekerja dalam 12 bulan mendatang?	1. Ya 3. Tidak → MODUL 5
-------------	--	------------------------------------

V.14	Sebutkan jenis pekerjaan diusaha/perusahaan ini dimana jumlah pekerjanya akan dikurangi dalam 12 bulan mendatang :			
	V.14A	V.14B	V.14C	V.14D
	Deskripsi	4-digit KBJI	Seberapa banyak pengurangan jumlah pekerja yang diharapkan pada [...] dalam 12 bulan mendatang [ISIKAN "9998" JIKA TIDAK TAHU]	BERAPA BANYAK JUMLAH PEKERJA YANG BEKERJA DI [...] SAAT INI [ISIKAN "9998" JIKA TIDAK TAHU]
	Pekerjaan 1	_____	_____	_____
	Pekerjaan 2	_____	_____	_____
	Pekerjaan 3	_____	_____	_____
	Pekerjaan 4	_____	_____	_____
	Pekerjaan 5	_____	_____	_____
	Pekerjaan 6	_____	_____	_____
	dst	_____	_____	_____

V.15	Mengapa usaha/perusahaan ini merencanakan pengurangan jumlah pekerja? Sebutkan 3 alasan paling utama [RANGKING]	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	A. Pengurangan investasi pada mesin/peralatan B. Pekerja digantikan mesin C. Berkurangnya produksi D. Penurunan usaha, berkurangnya cabang/outlet E. Faktor musiman yang tidak mendukung F. Efisiensi kerja G. Pengunduran diri V. Lainnya, _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

MODUL 5: PELATIHAN

Berikut ini saya akan menanyakan tentang pelatihan di usaha/perusahaan ini

VII.1	Apakah usaha/ Perusahaan memberikan pelatihan bagi para pekerja? Pelatihan disini termasuk pelatihan formal (dalam kelas) maupun informal (mentoring, on-the-job, belajar sambil melakukan, magang, dll)	<p>1. Ya</p> <p>3. Tidak → VII.10</p>
VII.2	Apakah usaha/Perusahaan memberikan pelatihan? A. Setelah pekerja pertama kali diterima bekerja B. Rutin untuk semua pekerja C. Rutin untuk beberapa pekerja tertentu D. Tergantung kebutuhan bisnis E. Jika (VII.2) D = 1] sebutkan contoh alasan paling akhir untuk pelatihan yang berdasarkan kebutuhan	<p>1. Ya</p> <p>3. Tidak</p> <p>1. Setiap 3 bulan</p> <p>2. Setiap 6 bulan</p> <p>3. Setiap tahun</p> <p>1. Ya</p> <p>3. Tidak</p> <p>1. Ya</p> <p>3. Tidak</p> <p>01. Proses bisnis yang baru</p> <p>02. Jalur bisnis yang baru</p> <p>03. Mesin atau teknologi yang baru</p> <p>04. Pengembangan bisnis yang memerlukan banyak rekrutmen baru</p> <p>05. Sudah lama tidak melakukan pelatihan sejak pelatihan yang terakhir</p> <p>95. Lainnya _____</p>

VII.3	Siapa yang biasanya diberikan pelatihan [PILIH SEMUA YANG SESUAI]	VII.4	Materi pelatihan apa yang biasanya Perusahaan berikan?	VII.5	Siapa yang biasanya memberikan pelatihan? [PILIH SEMUA YANG SESUAI]	VII.6	Dimana pelatihan biasanya dilakukan? [PILIH SEMUA YANG SESUAI]	VII.7	Berapa lama biasanya pelatihan berlangsung?
A. Pekerja dengan keterampilan rendah (pendidikan SMP/SMA)	<p>A. Keterampilan teknis</p> <p>B. Keterampilan sosio emosional</p> <p>C. Keterampilan manajemen</p> <p>D. Nilai-nilai bisnis dan tujuan usaha/perusahaan</p> <p>V. Lainnya, sebutkan _____</p>	<p>A. Pekerja senior yang lebih berpengalaman/supervisor</p> <p>B. Lembaga pelatihan terakreditasi</p> <p>C. Penyedia jasa pelatihan swasta (mis. Penyedia jasa pelatihan non akreditasi)</p>	<p>A. Di usaha/perusahaan ini</p> <p>B. Sekolah</p> <p>C. Tempat Pelatihan</p> <p>V. Lainnya, sebutkan _____</p>	<p>1. Kurang dari 1 hari</p> <p>2. 2-4 hari</p> <p>3. 1 minggu</p> <p>4. 1-4 minggu</p> <p>5. 1 – 6 bulan</p> <p>6. Lebih dari 6 bulan</p> <p>8. TIDAK TAHU</p>					

B. Pekerja dengan keterampilan sedang (pendidikan SMK, Diploma I/II, Diploma III)	A. Keterampilan teknis B. Keterampilan sosio emosional C. Keterampilan manajemen D. Nilai-nilai bisnis dan tujuan usaha/perusahaan V. Lainnya, sebutkan _____	A. Pekerja senior yang lebih berpengalaman/supervisor B. Lembaga pelatihan terakreditasi C. Penyedia jasa pelatihan swasta (mis. Penyedia jasa pelatihan non akreditasi)	A. Di usaha/perusahaan ini B. Sekolah C. Tempat Pelatihan V. Lainnya, sebutkan _____	1. Kurang dari 1 hari 2. 2-4 hari 3. 1 minggu 4. 1-4 minggu 5. 1 – 6 bulan 6. Lebih dari 6 bulan 8. TIDAK TAHU
C. Pekerja dengan keterampilan tinggi (pendidikan Diploma IV/Strata I, Strata II (Master), Strata III (PhD/Doktor)	A. Keterampilan teknis B. Keterampilan sosio emosional C. Keterampilan manajemen D. Nilai-nilai bisnis dan tujuan usaha/perusahaan V. Lainnya, sebutkan _____	A. Pekerja senior yang lebih berpengalaman/supervisor B. Lembaga pelatihan terakreditasi C. Penyedia jasa pelatihan swasta (mis. Penyedia jasa pelatihan non akreditasi)	A. Di usaha/perusahaan ini B. Sekolah C. Tempat Pelatihan V. Lainnya, sebutkan _____	1. Kurang dari 1 hari 2. 2-4 hari 3. 1 minggu 4. 1-4 minggu 5. 1 – 6 bulan 6. Lebih dari 6 bulan 8. TIDAK TAHU
D. Berdasarkan kebutuhan	A. Keterampilan teknis B. Keterampilan sosio emosional C. Keterampilan manajemen D. Nilai-nilai bisnis dan tujuan usaha/perusahaan V. Lainnya, sebutkan _____	A. Pekerja senior yang lebih berpengalaman/supervisor B. Lembaga pelatihan terakreditasi C. Penyedia jasa pelatihan swasta (mis. Penyedia jasa pelatihan non akreditasi)	A. Di usaha/perusahaan ini B. Sekolah C. Tempat Pelatihan V. Lainnya, sebutkan _____	1. Kurang dari 1 hari 2. 2-4 hari 3. 1 minggu 4. 1-4 minggu 5. 1 – 6 bulan 6. Lebih dari 6 bulan 8. TIDAK TAHU

VII.8	Apakah usaha/perusahaan melakukan inisiatif atau diundang oleh institusi pelatihan/lembaga pemerintah/dll, untuk terlibat/bersama sama membuat kurikulum/kompetensi teknis	A. Ya, dengan lembaga pelatihan B. Ya, dengan pemerintah C. Melalui asosiasi pengusaha atau Kamar Dagang → Hasil Kunjungan W. Tidak	
VII.9	Mengapa usaha/perusahaan I/B/S tidak terlibat dalam penyusunan kurikulum pelatihan?	A. Tidak tahu kalau bisa (terlibat) B. Terlalu mahal biayanya C. Tidak membawa perubahan apa-apa D. Tidak ada Permintaan/Tidak diperlukan Y. TIDAK TAHU → Hasil Kunjungan	

VII.10	Mengapa usaha/Perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada pekerja? [PILIH SEMUA YANG SESUAI]	<p>A. Mereka seharusnya sudah mendapatkan pelatihan di luar sebelum bekerja disini</p> <p>B. Tidak punya sumber daya untuk melatih pekerja</p> <p>C. Usaha/perusahaan tidak memerlukan pekerja yang lebih terampil/ keperluan bisnis tidak menjustifikasi pelatihan</p> <p>V.Lainnya _____</p>
---------------	---	--

Hasil Kunjungan

Tanggal wawancara/pemeriksaan	____/____/____	____/____/____
Jam mulai wawancara/pemeriksaan	____:____	____:____
Jam selesai wawancara/pemeriksaan	____:____	____:____

COV1	Hasil kunjungan	<p>1. Selesai → CP</p> <p>2. Selesai sebagian</p> <p>3. Tidak selesai</p>	<p>1. Selesai → CP</p> <p>2. Selesai sebagian</p> <p>3. Tidak selesai</p>
COV2	Alasan selesai sebagian/tidak selesai	<p>01. Responden tidak ada di tempat , diganti dengan ID usaha/perusahaan: [_____]]</p> <p>02. Responden sakit parah, , diganti dengan ID usaha/perusahaan: [_____]]</p> <p>03. Responden menolak, diganti dengan ID usaha/perusahaan: [_____]]</p> <p>04. Tidak ditemukan, diganti dengan ID usaha/perusahaan: [_____]]</p> <p>05. Pindah/Berada di luar wilayah sampel, diganti dengan ID usaha/perusahaan: [_____]]</p> <p>06. Tutup, diganti dengan ID usaha/perusahaan : [_____]]</p> <p>95. Lainnya, diganti dengan [ID usaha/perusahaan : [_____]]</p>	<p>01. Responden tidak ada di tempat , diganti dengan ID usaha/perusahaan: [_____]]</p> <p>02. Responden sakit parah, , diganti dengan ID usaha/perusahaan: [_____]]</p> <p>03. Responden menolak, diganti dengan ID usaha/perusahaan: [_____]]</p> <p>04. Tidak ditemukan, diganti dengan ID usaha/perusahaan: [_____]]</p> <p>05. Pindah/Berada di luar wilayah sampel, diganti dengan ID usaha/perusahaan: [_____]]</p> <p>06. Tutup, diganti dengan ID usaha/perusahaan : [_____]]</p> <p>95. Lainnya, diganti dengan [ID usaha/perusahaan : [_____]]</p>
COV2_ID	ID usaha/perusahaan pengganti	[_____]]	[_____]]

Catatan Akhir

¹ Diskusi terbaru yang dilakukan secara mendalam dapat dilihat di World Economic Forum, 2020 dan Bank Dunia, 2019c.

² 77 persen pemberi kerja menyatakan bahwa mereka mengalami kesulitan merekrut pekerja berketerampilan tinggi (manajer, tenaga profesional senior), 67 persen mengalami kesulitan merekrut pekerja berketerampilan sedang (seperti teknisi non produktif, asisten profesional, tenaga penjualan), dan 43 persen mengalami kesulitan merekrut pekerja berketerampilan rendah (pekerja tidak terampil, non produktif) (Gomez-Mera dan Hollweg 2018).

³ Untuk diskusi lebih dalam tentang dinamika pasar tenaga kerja saat ini, lihat Bank Dunia (akan datang).

⁴ Kategori keterampilan yang digunakan di dalam laporan ini didefinisikan berdasarkan jenis-jenis pekerjaan pada KBJI (Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia) 1 digit: pekerjaan berketerampilan rendah adalah pekerja kasar (KBJI 9); pekerjaan berketerampilan sedang adalah tenaga tata usaha, tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan, pekerja terampil pertanian, perhutanan dan perikanan, pekerja pengolahan, kerajinan dan YDBI, serta operator dan perakitan mesin (KBJI 4 - 8); dan pekerjaan berketerampilan tinggi adalah manajer, profesional, teknisi dan asisten profesional (KBJI 1 - 3). Untuk klasifikasi keterampilan empat arah yang menggabungkan tipe pekerjaan dengan tingkat keterampilan, lihat Bank Dunia (akan datang), Gambar 2.7, Tambahan Gambar 2.11.

⁵ Bank Dunia (akan datang), Gambar 2.7 menunjukkan bahwa dalam jenis-jenis pekerjaan, peralihan terbesar terjadi pada pekerjaan pertanian, perhutanan dan perikanan terampil (-18 persen, yaitu pekerjaan kerah biru berketerampilan sedang) ke pekerjaan dasar (22 persen, yang berketerampilan rendah) dan ke tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan (27 persen, pekerjaan kerah putih berketerampilan sedang).

⁶ Berdasarkan Survei Perusahaan Bank Dunia 2015 (World Bank Enterprise Survey), hanya 8 persen perusahaan yang memberikan pelatihan bagi pekerjanya

pada tahun 2015. Perusahaan manufaktur yang melakukan pelatihan hanya memberikan pelatihan kepada 48 persen karyawannya (Gomez-Mera dan Hollweg 2018).

⁷ Untuk penjelasan lebih terperinci tentang ketidaksesuaian, lihat CEDEFOP (2018).

⁸ Indikator-indikator tidak dapat diterjemahkan secara terpisah karena dapat menghasilkan penilaian yang tidak akurat. Contohnya, suatu pekerjaan dengan jumlah lowongan atau pertumbuhan lapangan pekerjaan yang tinggi belum tentu memiliki kesempatan kerja yang baik karena, tergantung sifat industri atau pekerjaan, jenis pekerjaan tersebut mungkin juga memiliki tingkat PHK dan perputaran yang tinggi. Kasus ini dapat terjadi, misalnya, pada tukang ledeng yang dipekerjakan saat konstruksi bangunan dimulai dan diberhentikan ketika selesai.

⁹ Diasumsikan bahwa perubahan pada permintaan pekerjaan hanya dapat didekati setelah tiga sampai lima tahun.

¹⁰ Lihat Rutkowski, de Paz, dan Levine (2018) untuk definisi LMO.

¹¹ Perusahaan jasa bernilai tambah tinggi mencakup perusahaan menengah dan besar yang bergerak di bidang informasi dan komunikasi (KBLI 58-63), keuangan dan bisnis lainnya (KBLI 63-64, 68, 69-75, 77-82), pengangkutan dan pergudangan (KBLI 49-53), serta konstruksi (KBLI 42 dan 432). Perusahaan bernilai tambah rendah meliputi semua perusahaan di bidang industri kreatif, sesuai definisi dalam Peraturan Presiden no.77/2015, dan di industri pariwisata, sesuai definisi dalam Peraturan Menteri Pariwisata No.10/2018.

¹² Jumlah populasi untuk industri manufaktur adalah 5.371, untuk jasa bernilai tambah rendah sebesar 1.595.250 dan untuk jasa bernilai tambah tinggi sebesar 84.607.

¹³ RSE adalah eror standar yang dinyatakan dalam bentuk pecahan terhadap estimasi.

¹⁴ Tabel A1 dalam laporan pendamping Prospek Pekerjaan Jangka Pendek melaporkan RSE untuk semua indikator yang digunakan dalam laporan teknis ini.

¹⁵ 31 persen dihitung menggunakan lapangan pekerjaan total berbobot (weighted) dari sampel SPKK (9.288.368 pekerja) dibanding total berbobot karyawan dalam Sakernas 2018 pada sampel provinsi dan sub-sektor (25.550.803 pekerja). Tidak mungkin memperkirakan tingkat lapangan pekerjaan yang akurat menggunakan Sakernas 2019 karena basis data tidak memiliki kode KBLI 5 digit. Namun, dengan asumsi bahwa sub-sektor tumbuh secara merata di provinsi sampel, maka persentase cakupannya adalah 30 persen.

¹⁶ Penghitungan penuh pekerjaan memerlukan pengumpulan data pekerjaan yang didefinisikan secara spesifik (pada klasifikasi 4 digit) dalam sensus penduduk. Survei ini akan didasarkan pada sampel, bukan populasi.

¹⁷ Karena wabah COVID-19, pengumpulan data di perusahaan manufaktur tidak dapat diselesaikan, menyebabkan sampel perusahaan elektronik dan otomotif di bawah ukuran target.

¹⁸ Pembaca yang telah mengetahui hasil dari survei lain dapat melewati bagian ini.

¹⁹ Di sepanjang laporan ini, perusahaan dibagi ke dalam tiga kelompok ekonomi dan ke dalam sektor-sektor di kelompok tersebut. Kelompok ekonomi mencakup jasa bernilai tambah rendah, jasa bernilai tambah tinggi, dan manufaktur. Jasa bernilai tambah tinggi dan manufaktur didefinisikan dengan kode KBLI 2 digit, sedangkan jasa bernilai tambah rendah didefinisikan dengan kode KBLI 5 digit, sebagaimana dijelaskan pada catatan kaki 11. Dengan demikian, beberapa perusahaan dalam kelompok ekonomi jasa bernilai tambah rendah dapat termasuk dalam sektor manufaktur. Perusahaan-perusahaan bernilai tambah rendah ini disebut “manufaktur ekonomi kreatif” (dan ditandai sebagai “manufaktur ekonomi kreatif” pada gambar) untuk membedakan

mereka dari perusahaan-perusahaan dalam kelompok ekonomi manufaktur.

²⁰ Dengan mempertimbangkan cakupan SPKK yang terbatas, distribusi perusahaan berdasarkan skalanya disesuaikan dengan sensus ekonomi terakhir. Pada tahun 2016, sensus melaporkan bahwa 92,1 persen perusahaan dalam negeri memiliki kurang dari 10 pekerja, sebagian besar di bidang perdagangan grosir dan eceran, penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum, dan sub-sektor manufaktur (BPS 2017).

²¹ Lihat Bank Dunia (akan datang) untuk hasil tentang Indonesia. Temuan ini tidaklah jarang dalam literatur. Karya penting dari Abowd, Kramarz dan Margolis (1999) menunjukkan bahwa faktor tetap perusahaan (firm fixed effects) menjelaskan proporsi substansial dari perbedaan upah. Perusahaan yang membayar upah lebih tinggi, dengan kontrol terhadap faktor manusia (person effect), adalah perusahaan yang lebih produktif dan lebih menguntungkan. Mereka juga lebih padat modal, tetapi tidak lebih padat karya pada kategori pekerjaan berketerampilan tinggi. Kami menemukan bahwa faktor manusia menjelaskan sekitar 90% perbedaan upah antar industri dan sekitar 75% dari faktor upah berdasarkan ukuran perusahaan (firm-size wage effect), sedangkan faktor perusahaan (firm effect) hubungannya relatif sedikit atau tidak ada terhadap perbedaan upah antar industri.

²² Dengan menggunakan data Sakernas, Agustus 2018 dan 2019, Bank Dunia (akan datang) memperkirakan bahwa 1,6 juta pekerjaan telah diciptakan di Indonesia. Namun, jumlahnya tidak dapat diekstrapolasi untuk survei ini, karena sampelnya berbeda (hanya tiga kelompok ekonomi, yang terdiri dari sub-sektor ekonomi yang sangat terpilah, yang informasi/datanya tidak tersedia di Sakernas dan daerah tertentu).

²³ Statistik ini tidak dapat dibandingkan persis dengan sumber lain, karena pertanyaan dirumuskan dengan cara yang berbeda. Analisis data Sakernas hanya mencakup penurunan pekerjaan untuk seluruh perekonomian antara Agustus 2018 dan 2019 untuk sektor-sektor berikut:

pertanian, keuangan, dan pertambangan. Sebagaimana dijelaskan di sepanjang laporan ini, perbandingan satu lawan satu antara Sakernas dan SPKK tidak dimungkinkan karena kerangka/rancangan pengambilan sampel yang berbeda, karena SPKK tidak mencakup semua sektor atau semua wilayah. Untuk indikator dengan variasi yang lebih besar di berbagai sektor atau ruang, beberapa perbedaan mungkin tidak sepenuhnya terkait dengan sifat survei atau pada potensi masalah selama pengumpulan data.

²⁴ Dari baseline lapangan kerja sebesar 1.976.549 (atau 21,3 persen dari semua pekerja).

²⁵ Garmen dari produk tekstil, rajutan, dan bordir, minyak sawit yang dapat dimakan.

²⁶ Dengan lebih banyak jumlah putaran pengumpulan data SPKK, dimungkinkan untuk melakukan analisis jangka panjang. Namun, data saat ini cukup untuk memahami pekerjaan-pekerjaan dalam jangka pendek (dua hingga tiga tahun).

²⁷ Total permintaan di setiap jenis pekerjaan dapat dihitung sebagai jumlah total pekerja yang dipekerjakan untuk jenis pekerjaan tersebut dan jumlah total lowongan yang tersedia di perusahaan saat survei dilakukan.

²⁸ Setelah survei pilot dilembagakan dan diulangi secara teratur, validitas asumsi dapat diuji.

²⁹ Hal ini dimaksud secara bersih.

³⁰ Perubahan bersih dalam lapangan kerja (jumlah) adalah perubahan lapangan kerja selama 12 bulan terakhir dalam suatu jenis pekerjaan.

³¹ Pertumbuhan lapangan pekerjaan bersih (persen) adalah persentase perubahan lapangan pekerjaan selama 12 bulan terakhir dalam suatu jenis pekerjaan.

³² Indikator “total lowongan” didefinisikan sebagai jumlah total lowongan pekerjaan untuk suatu jenis pekerjaan yang tersedia di perusahaan saat survei dilakukan.

³³ Indikator “total perusahaan yang mencoba merekrut” adalah jumlah total

perusahaan yang melaporkan upaya perekrutan pekerja selama 12 bulan terakhir untuk suatu jenis pekerjaan, terlepas dari keberhasilannya.

³⁴ Tingkat perputaran adalah persentase karyawan yang keluar masuk pekerjaan dalam satu tahun terakhir.

³⁵ CEDEFOP (2018). Menjelaskan penyebab umum ketidaksesuaian tersebut.

³⁶ Pekerjaan yang sulit diisi adalah pekerjaan yang telah dibuka untuk waktu yang lama. Definisi waktu yang lama adalah jika rata-rata jumlah hari lowongan dibuka untuk jenis pekerjaan tertentu telah melebihi 67 hari, yang merupakan nilai yang sesuai dengan persentil ke-75 dari distribusi jumlah hari lowongan terbuka untuk semua jenis pekerjaan.

³⁷ Suatu pekerjaan dianggap sulit untuk direkrut jika lebih dari setengah perusahaan menjawab sulit untuk merekrut pekerja karena kurangnya pelamar atau kurangnya pelamar dengan keterampilan yang sesuai.

³⁸ Terdapat dua tanda lain yang menunjukkan kelangkaan keterampilan: (a) pekerjaan yang mengalami kenaikan upah yang cepat dan (b) pekerjaan yang diisi oleh pekerja dengan keterampilan yang tidak sesuai untuk jenis pekerjaan tersebut. Survei ini tidak dapat mengukur dua kasus lain tersebut.

³⁹ Laporan pendamping Prospek Pekerjaan Jangka Pendek berisi buletin statistik yang menyajikan skor dan juga 10 indikator permintaan pekerjaan yang dipilih dengan cermat untuk setiap jenis pekerjaan yang disurvei pada tingkat spesifikasi yang berbeda (tingkat 1, 2, 3, dan 4 digit). Laporan tersebut juga berisi lampiran metodologis yang menjelaskan persyaratan-persyaratan yang menentukan skor untuk jenis-jenis pekerjaan di tingkat 4 digit.

⁴⁰ 14 dari 42 pekerjaan cerah juga ada di DPK 2018. Lihat lampiran E untuk daftar pekerjaan yang tumpang tindih.

⁴¹ Sebagian besar berarti setidaknya 75 persen pekerjaan membutuhkan tingkat pendidikan minimum tersebut.

- ⁴² Analisis kluster adalah teknik analisis data eksplorasi yang mengukur jarak untuk menentukan tingkat kesamaan atau perbedaan antara pengamatan-pengamatan yang didasarkan pada satu set variabel. Untuk kelompok pekerjaan cerah, variabelnya mencakup total lapangan pekerjaan di perusahaan, upah, serta persyaratan pendidikan. Kekuatan analisis kluster telah diuji, termasuk dalam sektor lapangan pekerjaan.
- ⁴³ Chuah, Loayza, dan Schmillen (2018) memberikan contoh dari revolusi industri sebelumnya untuk mendukung pernyataan ini, mengakui bahwa semua revolusi industri memiliki ciri khas masing-masing.
- ⁴⁴ Transformasi struktural sekarang menuntut individu untuk memperoleh keterampilan baru lebih dari sekali seumur hidup.
- ⁴⁵ Di negara-negara lain, kantor statistik nasional bertanggung jawab atas pengumpulan data dan LMO hanya melakukan survei yang disesuaikan.
- ⁴⁶ Survei Populasi Saat Ini (Current Population Survey) adalah survei angkatan kerja bergilir di Amerika Serikat. Ini adalah survei angkatan kerja utama yang digunakan untuk memantau tingkat pengangguran dan seterusnya.
- ⁴⁷ Untuk OES, lihat www.bls.gov/oes/. OES mencakup pekerja penuh waktu dan paruh waktu, namun tidak mencakup pekerja mandiri, pemilik dan mitra di perusahaan yang tidak berbadan hukum (unincorporated), pekerja rumah tangga, atau pekerja keluarga yang tidak dibayar.
- ⁴⁸ Untuk kuesioner Maret 2020, lihat https://www.bls.gov/respondents/oes/pdf/forms/uuuuuu_fillable.pdf.
- ⁴⁹ Karena perkiraan tidak selalu representatif di tingkat pekerjaan, BLS menerbitkan rata-rata (mean) dan kesalahan standar relatif (relative standard error, RSE), sebagai tolak ukur tingkat reliabilitas atau presisi perkiraan. Perkiraan tingkat industri mencakup hingga 6 digit kelompok industri Sistem Klasifikasi Industri Amerika Utara (North American Industry Classification System, NAICS), yaitu sekitar 415 klasifikasi.
- ⁵⁰ CareerOneStop adalah portal yang disponsori oleh US Department of Labor, yang mengintegrasikan beberapa alat dan sumber informasi ketenagakerjaan yang dapat dipercaya di satu tempat bagi pencari kerja, pelajar, pekerja, perantara tenaga kerja, dan pemberi kerja, guna meningkatkan kesempatan kerja dan usaha. Lihat www.careeronestop.org
- ⁵¹ Program JOLTS dimulai pada tahun 1999, dan perkiraan pertama dirilis pada tahun 2002. Sebelumnya, BLS mengumpulkan informasi lowongan kerja dan perputaran pekerja melalui survei di negara bagian atau industri tertentu sesuai ketersediaan anggaran (Clark 2004). Ini tidak mencakup antara lain pemilik dan mitra bisnis yang tidak berbadan hukum, pekerja keluarga yang tidak dibayar, atau karyawan yang mogok atau cuti tanpa bayaran.
- ⁵² Untuk kuesionernya, lihat <https://www.bls.gov/jlt/jltc1.pdf>.
- ⁵³ Untuk publikasi BLS terbaru yang menggunakan data JOLTS, lihat <https://www.bls.gov/jlt/publications.htm>.
- ⁵⁴ Untuk ORS, lihat <https://www.bls.gov/opub/hom/ors/>. Pekerja sipil yang tercakup meliputi para pekerja di industri swasta, pemerintah negara bagian, dan pemerintah lokal, kecuali pekerja di pemerintah federal, militer, sektor pertanian, serta rumah tangga dan pekerja mandiri. Karena estimasi mungkin tidak selalu representatif di tingkat pekerjaan, BLS mempublikasikan nilai rata-rata (mean) dan RSE, sebagai tolak ukur tingkat reliabilitas atau presisi estimasi.
- ⁵⁵ Untuk kuesioner ORS, lihat <https://www.bls.gov/ors/information-for-survey-participants/collection-materials.htm>.
- ⁵⁶ Untuk tingkat respons OES dan JOLTS, lihat <https://www.bls.gov/osmr/response-rates/home.htm#chart2a>.
- ⁵⁷ Lihat <https://ec.europa.eu/eurostat>.
- ⁵⁸ Data yang diselaraskan untuk lima negara tahun 1995 tersedia berdasarkan permintaan. Untuk daftar semua negara peserta berdasarkan putaran SES, lihat <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/203647/771732/Datasets-availability-table.pdf/8b046263-8535-4161-8b7c-b1df47fbeb3c>.
- ⁵⁹ Beberapa negara memberikan informasi tentang perusahaan dengan kurang dari 10 karyawan secara sukarela.
- ⁶⁰ Kategorisasi aktivitas A-Q, yaitu antara 1 sampai 2 digit dari Nomenclature of Economic Activities (NACE).
- ⁶¹ Untuk daftar lengkap variabel, lihat https://ec.europa.eu/eurostat/documents/203647/203707/SES_variables_list.xls/b287a6fc-19b2-493d-a3f2-4ee70d3439b1.
- ⁶² Gaji awal mengacu pada gaji pokok untuk karyawan baru tanpa pengalaman kerja. Gaji pokok tidak termasuk kontribusi pemberi kerja untuk Central Provident Fund, bonus, uang lembur, komisi, tunjangan (misalnya, giliran atau shift), makanan, perumahan, dan transportasi), pembayaran moneter lainnya, dan pembayaran dalam bentuk barang, sedangkan gaji kotor mencakup hal-hal tersebut. Untuk contoh kuesioner, lihat CPF Board (2019, 10).
- ⁶³ Profesional infocomm adalah “orang yang utamanya terlibat dalam pekerjaan terkait infocomm, meliputi analitik data infocomm, baik di penyedia peralatan dan/atau layanan IT atau telekomunikasi, atau organisasi pengguna (seperti di bank).”
- ⁶⁴ Untuk kuesioner ketiga modul tersebut, lihat lampiran dalam UBOS (2018).
- ⁶⁵ Di seluruh laporan, perusahaan-perusahaan dibagi menjadi tiga kelompok ekonomi dan ke dalam sektor-sektor dari masing-masing kelompok tersebut. Kelompok ekonomi meliputi jasa bernilai tambah rendah, jasa bernilai tambah tinggi, dan manufaktur. Perusahaan jasa bernilai tambah tinggi dan manufaktur didefinisikan dengan kode KBLI 2 digit, sedangkan perusahaan jasa bernilai tambah rendah didefinisikan dengan kode KBLI 5 digit, seperti yang telah dijelaskan dalam catatan kaki 11. Dengan demikian, beberapa perusahaan dari kelompok ekonomi jasa bernilai tambah rendah mungkin juga termasuk dalam sektor manufaktur. Perusahaan bernilai tambah rendah ini disebut sebagai “manufaktur ekonomi kreatif” (dan diberi label dalam grafik sebagai “manufaktur ekon kr”) untuk membedakan mereka dari perusahaan dalam kelompok ekonomi manufaktur.

⁶⁶ Dengan mempertimbangkan cakupan geografis SPKK yang terbatas, distribusi perusahaan menurut ukuran disesuaikan dengan sensus ekonomi terakhir. Pada tahun 2016, sensus tersebut melaporkan bahwa 92,1 persen perusahaan di negara ini memiliki kurang dari 10 pekerja, dan sebagian besar bergerak di bidang perdagangan grosir dan eceran, penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum, serta sub-sektor manufaktur (BPS 2017).

⁶⁷ Jenis perusahaan dapat dianggap mewakili formalitas bisnis: Badan Usaha Milik Negara (BUMN), perseroan terbatas, persekutuan terbatas, persekutuan umum,

koperasi dan dana pensiun, yayasan, izin khusus, dan perusahaan penanaman modal asing (PMA) semuanya wajib memiliki dasar hukum dan dapat dianggap formal; sebaliknya, usaha perorangan atau rumah tangga belum tentu memiliki dasar hukum dan dapat dianggap informal.

⁶⁸ Perusahaan rumah tangga adalah bisnis swasta yang tidak berbadan hukum. Biasanya tidak ada pemisahan antara kekayaan pribadi pemilik dan kekayaan perusahaan. Dengan demikian, risiko atau kewajiban apa pun menjadi tanggung jawab pemilik atau rumah tangga.

⁶⁹ Lihat Bank Dunia (akan datang)

⁷⁰ Menurut data Sakernas, 38,5 persen dari seluruh pekerja adalah perempuan. Pada saat yang sama, perempuan merupakan kurang dari 5 persen pekerja di sektor transportasi dan konstruksi dan hampir setengahnya di jasa akomodasi dan makanan, perdagangan grosir dan eceran, serta manufaktur (perhitungan Bank Dunia dari BPS 2019).

⁷¹ Pada tahun 2015, 43 persen pekerja di sektor manufaktur berpendidikan menengah, sementara 43 persen berpendidikan lebih rendah (Bank Dunia, akan datang).

⁷² Lihat catatan 3 untuk definisi tingkat keterampilan.

Referensi

- Abowd, John M., dan Francis Kramarz. 1999. "The Analysis of Labor Markets Using Matched Employer-Employee Data." *Handbook of Labor Economics* 3 (Part B): 2629–710.
- Abowd, J.M., Kramarz, F. dan Margolis, D.N., 1999. "High wage workers and high wage firms." *Econometrica*, 67(2), pp.251–333.
- Acemoglu, Daron, dan Pascual Restrepo. 2020. "Unpacking Skill Bias: Automation and New Tasks." *AEA Papers and Proceedings* 110 (Mei): 356–61.
- ADB (Asian Development Bank). 2019. "The evolution of Indonesia's participation in Global Value Chains." Manila, Filipina.
- Artuc, Erhan, Paulo Bastos, dan Bob Rijkers. 2018. "Robots, Tasks, and Trade." *Policy Research Working Paper* 8674, Bank Dunia, Washington, DC.
- BPS (Badan Pusat Statistik). 2017. "Hasil Pendaftaran Usaha/Perusahaan Sensus Ekonomi, 2017." BPS, Jakarta.
- BPS (Badan Pusat Statistik). 2019. "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia, Agustus 2019." BPS, Jakarta.
- Brambilla, I., Dix Carneiro, R., Lederman, D., Porto, G. 2011. "Skills, Exports, and the Wages of Seven Million Latin American Workers." *NBER working paper* 15996.
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training). 2018. "Insights into Skills Shortages and Skills Mismatches: Learning from CEDEFOP's European Skills and Jobs Survey." Themi, Greece: CEDEFOP.
- Chuah, Lay Lian, Norman V. Loayza, dan Achim D. Schmillen. 2018. "The Future of Work: Race with—Not Against—the Machine." *Research & Policy Brief from the World Bank Malaysia Hub* 16 (Agustus), Bank Dunia, Washington, DC.
- Clark. 2004. "The Job Openings and Labor Turnover Survey: what initial data show." *U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics* 127(11).
- CPF (Central Provident Fund) Board. 2019. "Occupational Wage Survey (OWS), June 2019: Guide on How to Fill in and Submit the Survey Forms." CPF, Singapura. https://www.cpf.gov.sg/assets/employers/Documents/OWS_2019_Booklet.pdf.
- Dicarlo, E., Lo Bello, S., Monroy-Taborda, S., Oviedo, A., Sanchez Puerta, M., Santos, I. 2016. "The Skill Content of Occupations across Low and Middle Income Countries: Evidence from Harmonized Data." *IZA Discussion Papers* No 10224.
- Gomez-Mera, Laura, dan Claire H. Hollweg. 2018. "Firm Performance and Constraints in Indonesia." Bank Dunia, Washington, DC.
- IMDA (Infocomm Media Development Authority). 2019. "Annual Survey on Infocomm Media Manpower." IMDA, Singapore.
- McNulty, Erin, dan Alice Yu. 2019. "Evaluation of a Sample Design Based on Predicted Occupational Frame Data." *Bureau of Labor Statistics*, Washington, DC.
- Kementerian Tenaga Kerja Singapura. 2018. "Survey Coverage and Methodology: Occupational Wage Survey, 2018." Kementerian Tenaga Kerja, Singapura. https://stats.mom.gov.sg/iMAS_Tables1/Wages/Wages_2018/Coverage_and_Methodology_of_OWS_2018.pdf
- Kementerian Tenaga Kerja Singapura. 2019. "Annual Report: 2019 Job Vacancies." Kementerian Tenaga Kerja, Singapura. <https://stats.mom.gov.sg/Pages/Job-Vacancies-2019.aspx>.
- Rutkowski, Jan, Carmen de Paz, dan Victoria Levine. 2018. "Labor Market Observatories: Critical Success Factors." *Job Notes* 4, Bank Dunia, Washington, DC.
- Sorensen, Kjartan, dan Jean-Michel Mas. 2016. "A Roadmap for the Development of Labor Market Information Systems." Washington, DC: *Workforce Connections*.
- Taylor, Timothy. 2016. "Automation and Job Loss: Leontief in 1982." *Conversable Economist* (blog), Agustus 22. <https://conversableeconomist.blogspot.com/2016/08/automation-and-job-loss-leontief-in-1982.html?m=1>
- UBOS (Uganda Bureau of Statistics). 2018. *Manpower Survey Uganda (MAPU) 2016/2017 Report*. Kampala: UBOS. https://www.ubos.org/wp-content/uploads/publications/08_20182018_Uganda_Manpower_Survey_Report.pdf.
- Bank Dunia. 2016. *World Development Report 2016: Digital Dividends*. Washington, DC: Bank Dunia.
- Bank Dunia. 2019a. *Aspiring Indonesia—Expanding the Middle Class*. Washington, DC: Bank dunia.
- Bank Dunia. 2019b. *Economic Quarterly Reports: Investing in People*. Bank dunia, Washington, DC.
- Bank Dunia. 2019c. *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC: Bank Dunia.
- Bank Dunia. 2020. *Toward a World-Class Labor Market Information System for Indonesia An Assessment of the System Managed by the Indonesian Ministry of Manpower*. Washington, DC: Bank dunia
- Bank Dunia dan CMEA. 2020. *Daftar Pekerjaan Kritis Indonesia 2018. Social Protection & Jobs Global Practice*. Bank Dunia. <http://documents.worldbank.org/curated/en/763611585857010121/Indonesias-Critical-Occupations-List-2018-Technical-Report>
- Bank Dunia. Akan datang. "Pathways to Middle-Class Jobs in Indonesia." Washington, DC: Bank Dunia.
- World Economic Forum. 2020. "The Future of Jobs Report 2020." Geneva.

